

T
344.01
E 624 P
1970
F.J.YCS
Ed: 2

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

T
344.01
6624 P

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

PROYECCIONES DE LA
CARTA INTERNACIONAL AMERICANA
DE GARANTIAS SOCIALES EN
LAS LEGISLACIONES LABORALES
DE CENTROAMERICA Y PANAMA

TESIS

PRESENTADA POR

FIDEL ANGEL GONZALEZ h.

EN ACTO PREVIO A SU DOCTORAMIENTO

ENERO DE 1970

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMERICA



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Rector

Dr. JOSE MARIA MENDEZ

Secretario General

Dr. JOSE RICARDO MARTINEZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Decano

Dr. RENE FORTIN MAGAÑA

Secretario

Dr. FABIO HERCULES PINEDA

Alameda / 2 - III / 70 #35567



JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES
GENERALES PRIVADOS Y APROBARON LA TESIS DOCTORAL

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Doctor Reynaldo Galindo Pohl
Primer Vocal: Doctor Armando Napoleón Albanez
Segundo Vocal: Doctor Alfonso Moisés Beatriz

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Doctor Angel Góchez Marín
Primer Vocal: Doctor Eduardo Alfredo Cuéllar
Segundo Vocal: Doctor Ulises Salvador Alas

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: Doctor Napoleón Rodríguez Ruiz
Primer Vocal: Doctor Juan Adalberto Menjívar
Segundo Vocal: Doctor José Antonio Morales Erhlich

ASESOR DE TESIS

Doctor Marcos Gabriel Villacorta

EXAMEN DE TESIS

Presidente: Doctor Francisco Bertrand Galindo
Primer Vocal: Doctor Mauricio Rosales Rivera
Segundo Vocal: Doctor Carlos Ferrufino

Dedicatoria:

A MI MADRE: *Elena del Carmen Blanco de González.*
(Q. D. D. G.)

A MI ESPOSA: *Vilma Edith F. de González y a mis hijos.*

A MIS TIOS: *Fidel Antonio Blanco,*
María Fidelina Blanco,
Berta Lidia Blanco y
Carmen González.

A TRES BUENOS
AMIGOS DE MI
PARTICULAR
ESTIMACION: *Dr. Salvador Alemán Echeverría.*
Dr. Roberto Leitzelar.
Dr. Efraín Jovel h.

Agradecimiento

Mis agradecimientos sinceros por su valiosa colaboración al proporcionarme los documentos necesarios para el desarrollo de este trabajo a:

*Dr. Jorge Suárez Marril
Especialista del Programa del Trabajo
Departamento de Asuntos Sociales
de la Unión Panamericana,
Washington, D. C.*

*Sr. Howard Beck
División de Distribución
Unión Panamericana
Washington, D. C.*

*Lic. Gerardo Jerez Rivera
Director de Asuntos Internacionales
del Trabajo. Ministerio de Trabajo y
Previsión Social de Guatemala.*

*Lic. Angel Lara Lanza
Asesor de Asuntos Internacionales
del Trabajo. Ministerio de Trabajo
y Previsión Social de Honduras.*

*Lic. Gustavo A. Sevilla
Ex-Juez de Huelgas
Ministerio de Trabajo y Previsión
Social de Nicaragua.*

*Sr. Oscar Torres Padilla
Analista de Recursos Humanos del
Instituto Centroamericano de
Administración Pública,
San José, Costa Rica.*

*Lic. José Adolfo Campos
Ex-Inspector General de Trabajo.
Ministerio de Trabajo y Bienestar
Social de Panamá.*

Mi profundo agradecimiento para el señor Ramón Pleités, propietario de Editorial "LEA", quien me demuestra una vez más su sincera y especial amistad al imprimir en sus talleres, sin cobro alguno, el presente trabajo.

INDICE

CAPITULO I

	Págs.
INTRODUCCION	1
1. Breves Antecedentes	2
2. Propósitos	5
3. Principios Básicos	8
4. Naturaleza Jurídica de la Carta de la Organización de Estados Americanos (O.E.A.) y de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	10

CAPITULO II

Estudio Comparativo de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y las legislaciones Laborales de Centroamérica y Panamá

1. Denominación de la Carta	21
2. Principios Generales	23
3. Contrato Individual de Trabajo	39
4. Contratos y Convenciones Colectivos de Trabajo	40
5. Salario	48
6. Jornada de Trabajo, Descansos y Vacaciones	66-76-85
7. Trabajo de los Menores y de las Mujeres	90
8. Trabajo de la Mujer	96
9. Estabilidad	100
10. Contrato de Aprendizaje	103
11. Trabajo a Domicilio	106
12. Trabajo Doméstico	111
13. Trabajo de la Marina Mercante y de la Aeronáutica	117
14. Empleados Públicos	121
15. Trabajadores Intelectuales	127
16. Derechos de Asociación	128
17. Derecho de Huelga	140
18. Previsión y Seguridad Social	143
19. Inspección del Trabajo	153
20. Jurisdicción del Trabajo	155
21. Conciliación y Arbitraje	159
22. Trabajo Rural	161

CAPITULO III

JUICIO CRITICO

I.	Sistema de Código de Trabajo	169
II.	Resumen comparativo	171
III.	Casos Especiales	179
	A.—“...contratos y convenciones colectivos...”	179
	B.—“...el salario y las prestaciones sociales constituyen un crédito privilegiado...”	181
	C.—“...a la obligación del patrono de darlas corresponderá la del trabajador de tomarlas...”	182
	D.—“...empresas...sociales y demás equiparables...”	183
	E.—“Los trabajadores y empleados tienen el derecho de asociarse libremente... formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí...”	185
	F.—“Los miembros de las Directivas Sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección, y mandato, no podrán ser despedidos...etc.”	187
IV.	Un diferente enfoque para una nueva proyección. (Propuesta de un estudio para un anteproyecto de reformas a la Carta de la Organización de Estados Americanos O.E.A.)	189
	Bibliografía General	194
	Acuerdo de Aprobación de la Tesis	196

CAPITULO I

INTRODUCCION

“Proyección”, dice uno de los conceptos del Diccionario de la Real Academia Española, es “la imagen que por medio de un foco luminoso se arroja o fija temporalmente sobre una superficie plana”. Podría ser esta la figura que más se adecúe al enunciado de este trabajo. El elemento generador de la luz vendría a ser la Novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948. La imagen, el instrumento internacional llamado Carta Internacional Americana de Garantías Sociales surgido de dicha Conferencia. La superficie plana vendría a ser las legislaciones laborales vigentes en los países de Centroamérica y Panamá.

Han constituido la base de este trabajo las Actas y Documentos de la IX Conferencia Internacional Americana de 1948, así como las Constituciones Políticas y Códigos de Trabajo de Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y Panamá y otras obras.

Con el material mencionado iniciamos nuestro camino en la búsqueda de la proyección que nos proponíamos encontrar. Colocamos la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales frente a las legislaciones laborales de los países citados. El análisis de cada uno de los principios generales e instituciones, contenidos en la Carta y en las legislaciones de aquellos países, nos llevaron a la conclusión que solamente El Salvador y Honduras tomaron al pie de la letra muchos de los lineamientos de aquel documento. Los otros países, en una u otra forma, habían legislado antes de 1948, sobre varios aspectos del trabajo que llegó a considerar la Conferencia.

La anterior afirmación pudiera haber quedado demostrada brevemente resumiendo toda nuestra labor en lo que es el Capítulo Tercero, pero nos preocupó la dificultad inicial de no poder conseguir en el país la bibliografía adecuada, la cual tuvimos que pedirla al extranjero con la consiguiente impaciencia de la espera. Esta dificultad nos despertó el deseo de ayudar al estudiante proporcionándole una fuente de información muy escasa ya que, de nada podría servirle el dato bibliográfico sin la posibilidad de poder consultar inmediatamente la obra de donde tomamos el apunte, pues no la hallamos en las bibliotecas públicas ni en algunas oficinas gubernamentales o de organismos internacionales regionales, con sede en esta Capital, en donde se espera deberían existir.

Consideramos necesario exponer en el Capítulo Primero algo que no podía faltar en este estudio, como los antecedentes de la Carta, sus propósitos, los principios básicos y su naturaleza jurídica. En el Capítulo Segundo, pudimos haber expuesto únicamente los principios generales e instituciones laborales cuya proyección hallamos en El Salvador y Honduras, según lo resumimos en un cuadro comparativo, pero, tal como lo dijimos anteriormente, estudiamos todos los principios e instituciones de la Carta en relación a las legislaciones de Centroamérica y Panamá, dejando constancia de tal esfuerzo en beneficio del estudiante que no hallará fácilmente los antecedentes.

En el Capítulo Tercero, se hallará la parte esencial de este trabajo; ahí se expone sintéticamente donde hubo proyección de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y en cuales aspectos. Terminamos esta labor con nuestras conclusiones y con la exposición de varios casos escogidos, en apoyo de nuestra crítica al sistema de legislar adoptado por los que han tenido a su cargo este cometido, cuando han abordado la cuestión del trabajo y de la seguridad social. Como no todo debe ser crítica también dejamos a la consideración del lector un estudio para un anteproyecto de Reformas a la Carta de la O.E.A. sobre Normas Sociales, el cual nos permitimos proponer a quienes oportunamente tengan en sus manos la elaboración de otro modelo de principios generales sobre cuestiones del trabajo.

1. BREVES ANTECEDENTES

Todo acto concreto tiene su origen. Si emana de la voluntad y poder de decisión del hombre, éste concibe la idea y la materializa por el proceso de la ejecución, dándole forma tangible o formulando una obra de principios teóricos básicos para la consecución de un fin que, entre muchos otros, pueden ser la democracia, la paz y la justicia social.

Los representantes de los Estados que integran el Continente Americano con la conciencia y sentido del principio de solidaridad continental forjaron, a través de varias reuniones internacionales americanas, el material con el cual se modelaría el sistema institucional y dogmático interamericano que cobró vida en las realizaciones de Bogotá en 1948.

La Resolución N° LVIII de la Conferencia Internacional sobre Problemas de la Guerra y de la Paz, reunida en los meses de febrero y marzo de 1945, en México, encargó al Comité Jurídico Interamericano “que en colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo y teniendo en cuenta los convenios y recomendaciones de dicha Oficina y la legislación de los países americanos formule una *Carta Interamericana de Garantías Sociales* la cual será sometida a la consideración y aprobación de la Novena Conferencia Internacional Americana que habrá de reunirse en Bogotá”. (1)

La anterior Resolución representa la culminación de iniciativas tomadas en varias reuniones Panamericanas que permanentemente se habían venido preocupando por la suerte de los trabajadores del Continente. Así, la Quinta Conferencia Internacional Americana celebrada en Santiago de Chile, en el mes de abril de 1923, a la que concurrieron todos los Estados Americanos, recomendó la inclusión de los asuntos sociales en los programas de las futuras reuniones, el establecimiento del seguro social obligatorio, el de la inspección del trabajo por el Estado y la adopción del principio según el cual no debe considerarse el trabajo como mercadería o artículo de comercio.

En febrero de 1928 se celebró en La Habana la Sexta Conferencia Panamericana. La reunión formuló una Convención sobre Derecho Internacional Privado (Código Bustamante) en el cual se incluyeron dos principios relacionados con el derecho del trabajo. El artículo 198 declaró “que *es territorial la legislación sobre accidentes de trabajo y protección social del trabajador*”.

El Art. 197 consagró el siguiente principio: *Es de orden público internacional en el arrendamiento de servicios la regla que impide concertarlos por toda la vida o por más de cierto tiempo*. Asimismo se aprobó una recomendación en favor de las madres: un descanso de cuarenta días antes y después del parto con goce de salario. (2)

La Convención sobre Derecho Internacional Privado (Código Bustamante) ha sido ratificada por Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y El Salvador.

La Séptima Conferencia Internacional Americana se celebró en Montevideo en diciembre de 1933, prohió la Resolución sobre la creación del Instituto Interamericano del Trabajo al que se encargaba realizar importantes labores sobre libertad sindical, salario mínimo, jornada de trabajo, construcción de habitaciones populares. Sin embargo el acuerdo respectivo no fue ratificado debido a que se pensó que existiendo la Oficina Internacional del Trabajo —de la que hacían parte los Estados Americanos—, no habría razón de crear una institución regional con objetivos análogos o los de aquella.

También la Conferencia de Montevideo emitió votos sobre otras interesantes cuestiones a saber: reunión de un congreso de la vivienda popular, dignificación del trabajo, mejoramiento de la retribución del mismo, problema de la desocupación y modo de resolverlo, protección de los trabajadores intelectuales, expedición de leyes sobre seguro social, y organización de un congreso de indigenistas americanos. (3)

La Octava Conferencia de Lima, en 1938, hizo un *llamamiento a las Naciones de América para que en caso no lo hayan hecho, incorporen a su legislación obrera disposiciones que faciliten la libre asociación de los trabajadores y la libre expresión de su pensamiento*. En los Considerandos de esta Resolución se lee: "que la mayoría de los países Americanos animados del mejor deseo, han dado a su legislación obrera un carácter proteccionista de los trabajadores". Asimismo, la Conferencia recomendó la implantación del sobre-salario familiar, la reunión del congreso de la vivienda popular, la protección a los núcleos indígenas americanos, el mejoramiento de las condiciones de vida de la mujer campesina y la reglamentación de los problemas relativos a las corrientes migratorias de trabajadores en diferentes países.

La Conferencia de México sobre los Problemas de la Guerra y de la Paz, a su vez, aprobó dos Resoluciones de notoria importancia: una sobre cuestiones sociales en América. La última es la que ordena elaborar la "Carta Interamericana de Garantías Sociales". (4)

La citada Conferencia esbozó una serie de Proyectos, que debieron ser elaborados por el Comité Jurídico Interamericano y estudiados por la Conferencia de Bogotá.

Esta ha sido una actividad de los pueblos de América que se han esforzado por crear un derecho americano internacional del trabajo. Mario de la Cueva en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo*, señala esta actividad en dos capítulos: A) En las Resoluciones adoptadas en las Conferencias Panamericanas y B) En las Conferencias Americanas del Trabajo, organizadas por la Oficina Internacional del Trabajo.

Al principio hemos expuesto a grandes rasgos el contenido de una de esas actividades; la otra es la que paralelamente los Estados Americanos han realizado como Miembros de la Organización Internacional del Trabajo en la región de las Américas.

Antes de la Conferencia de Bogotá, en 1948, tres Conferencias de los Estados de América Miembros de la O.I.T., habían tenido lugar a partir de 1936, en el que la Oficina Internacional del Trabajo, de Ginebra, convocó a la Primera "para examinar ciertos problemas sociales susceptibles de ser resueltos más eficazmente sobre un plano regional que sobre uno universal".

Esta Conferencia se efectuó en Santiago de Chile en 1936 y aprobó 23 Resoluciones relativas, entre otros, a los siguientes temas: inmigración, relaciones de la Organización Internacional del Trabajo con los países de América, problema de la desocupación, conveniencia del estudio en las Universidades e Institutos docentes de las relaciones entre el capital y el trabajo, defensa jurídica de los derechos del asalariado, conveniencia de estudiar las condiciones del trabajo en la agricultura, seguros sociales y trabajo de las mujeres y de los niños.

La Segunda Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, se realizó en La Habana, en 1939, donde se aprobaron 28 resoluciones, unas sobre temas generales, tales como seguros sociales y solución de los conflictos colectivos e individuales de trabajo; otras de carácter económico social tendientes a defender las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados; y por último, algunas que reafirman la colaboración americana en la obra de solidaridad humana y de justicia social.

La 3ª Conferencia fue celebrada en México, en abril de 1946, habiendo aprobado 28 Resoluciones, relativas a la formación profesional, organización de cursos interamericanos de perfeccionamiento para obreros, inspección estatal del trabajo, garantía para asegurar en las Constituciones la libertad de asociación profesional o libertad sindical; protección del derecho sindical y de las negociaciones colectivas; conciliación y el arbitraje voluntarios; validez de los convenios colectivos; extensión de los convenios colectivos; política de salarios; igualdad de salarios; estabilidad de los trabajadores en el empleo; colaboración entre los gobiernos y los sindicatos patronales y obreros; industrialización; estadísticas; migraciones; problemas de las poblaciones indígenas readmisión en la OIT de los Estados de América que no son Miembros; organización de conferencias nacionales del trabajo; discriminaciones; situación de los profesionales universitarios, formación profesional dentro de la industria y otras.

En esta Conferencia participaron como Estados Miembros de la O.I.T. los siguientes países centroamericanos: Guatemala, Costa Rica y Panamá. Enviaron observadores, Honduras, Nicaragua y El Salvador. A este respecto nos parece interesante citar el siguiente párrafo que aparece en la Introducción de las Actas de sesiones de la citada Tercera Conferencia: "Además de enviar estas invitaciones a los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, se pidió a los siguientes Estados que no pertenecen a la Organización, que mandaran observadores: Honduras, Nicaragua, Paraguay y El Salvador". (5)

Los Estados de Centroamérica y Panamá son Miembros de la OIT respectivamente: Guatemala, de 1919 a 1938 y desde 1945; Costa Rica, de 1920 a 1927 y desde 1944; Panamá, desde 1919 ininterrumpidamente; Honduras, de 1919 a 1938 y desde 1955; Nicaragua, de 1919 a 1938 y desde 1957 y El Salvador de 1919 a 1939 y desde 1948. (6)

Es decir, que en el campo del Derecho Internacional del Trabajo solamente Costa Rica y Panamá fueron signatarios de la Declaración adoptada en Filadelfia el año 1944, al celebrarse la XXVI Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los otros Estados centroamericanos en ese año no aparecían como Estados Miembros de la OIT, pero posteriormente se adhirieron a la mencionada Declaración que, según se dice, "fue el primer documento que entregó al mundo una verdadera Carta de los Derechos Sociales". (7)

No obstante, con mucha anterioridad los países Centroamericanos habían realizado esfuerzos encaminados hacia la integración social laboral. Los Plenipotenciarios de los Estados de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica suscribieron, en la ciudad de Washington, el 7 de febrero de 1923, el instrumento, ahora casi desconocido, denominado "Convenio para Unificar las leyes protectoras de Obreros y Trabajadores". Según se deduce del citado documento, sirvió como base de la Convención, "el deseo de mejorar la condición de los obreros y trabajadores". En él se encuentran reguladas las siguientes prohibiciones: el apremio corporal para obligar a trabajar o para el cumplimiento del contrato del trabajo; el empleo de menores de 12 y 15 años de edad y el trabajo nocturno de los mismos; vender o distribuir bebidas alcohólicas: en días domingos y días festivos; la venta en establecimientos de comercio los domingos, salvo algunas excepciones; trabajar en día domingo en algunos establecimientos. También se reguló el Contrato Individual y el Contrato Colectivo; el descanso semanal; el "seguro obligatorio" con primas pagadas por "patrones" y obreros o trabajadores o sólo por los "patrones", este seguro cubriría las prestaciones de maternidad, enfermedad, accidente del trabajo; el seguro de vida para determinados casos; el desarrollo de "gremios mixtos" compuestos de "patrones" y obreros o trabajadores; cooperativas obreras; construcción de habitaciones obreras; el establecimiento de Montes de Piedad Oficiales; el ahorro; sobre la promiscuidad de sexos en establecimientos agrícolas e industriales; trabajo de mujeres y menores; indemnización por accidentes del trabajo; "oficinas que gratuitamente busquen tra-

bajo a los que no pudieren conseguirlo (Oficinas de empleo). El Artículo VI de esta Convención establece el principio que dice: "La presente Convención establece un mínimo de ventajas que deben concederse a los obreros y trabajadores, pero no impiden que tratados o leyes particulares las amplíen".

Los Estados Centroamericanos le dieron aprobación en las fechas siguientes: Guatemala: el 14 de mayo de 1925; El Salvador, el 15 de julio de 1924; Honduras, el 15 de abril de 1925; Nicaragua, el 24 de julio de 1924 y Costa Rica, el 10 de diciembre de 1924. Las comunicaciones respectivas, fueron cursadas a Guatemala por medio del Gobierno de Costa Rica, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Art. XI de la Convención.

En Guatemala, el Decreto Legislativo que le dio aprobación lleva el número 1385, fue sancionado el 20 de mayo de 1925 y se publicó en el Diario Oficial "El Guatemalteco" número 56, de fecha 3 de julio de 1925. La comunicación de Guatemala, se hizo a Costa Rica el 19 de junio de 1925 por medio del Ministerio de Relaciones Exteriores.

El Salvador aceptó la Convención únicamente como recomendación. (8).

Ampliando algo más la división que hace Don Mario de la Cueva acerca de la actividad de los países en materia social laboral, puede decirse que, además del Derecho Internacional del Trabajo y el Derecho Interamericano del Trabajo ha existido el Derecho Centroamericano Laboral que ha sido, podríamos decir, el precursor de las normas internacionales del trabajo en América, anticipándose a la misma Declaración de Filadelfia de 1944 que, no se niega, constituye en el ámbito mundial un catálogo de principios sociales avanzados que han servido de pauta para ser elevados a la categoría de normas nacionales en muchos países del mundo, entre ellas las Constituciones Políticas de Centroamérica y de Panamá.

Los antecedentes expuestos revelan que los países de Centroamérica han marchado juntos por el camino hacia el logro de mejores niveles de vida para el sector trabajador. La expresión de sus aspiraciones ha coincidido, en reuniones internacionales, en eventos interamericanos y por último han manifestado el deseo de igualar la condición del trabajador, armonizando la legislación laboral de la región Centroamericana.

Terminamos esta parte haciendo notar que nuestro trabajo se encamina a destacar la influencia de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en las legislaciones de Centroamérica y Panamá siendo aquel instrumento y, los Códigos de Trabajo vigentes en cada Estado los que tomaremos como base del estudio en mención.

Penetrar en el origen de cada institución laboral y pasarla por el tamiz cronológico de la historia, rebasaría los límites de la tarea propuesta; y, por otra parte podemos decir que de ello se ha ocupado la doctrina de los tratadistas del Derecho Laboral. Debe tenerse presente que varios países, antes de 1948, ya habían contemplado en sus legislaciones, el desarrollo de principios básicos del Derecho Laboral. Pasaremos a señalar los motivos o la intención que se tuvo al formular el documento que vendría a ser la pauta por seguir en materia laboral en los países latinoamericanos y por ende en dos de los de Centroamérica.

2. PROPOSITOS

En los antecedentes se han esbozado varios de los motivos que dieron lugar a que se encomendara al Comité Jurídico Interamericano la redacción de una "Carta Interamericana de Garantías Sociales". Según aparece de la Exposición de motivos de dicha Carta, el Comité entendió que la misión encomendada era la de establecer los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase

de nuestras Repúblicas. Así lo dedujeron del texto de la Resolución que preconiza: "La cooperación internacional en la solución de los problemas sociales, mejorando para tal efecto las condiciones materiales de existencia de las clases trabajadoras de todos los países". (9)

En la misma exposición de motivos se expresa: "Pero al recoger, en unas cuantas normas esenciales la síntesis del derecho social americano, también hemos cuidado de que ellas sean precisas a fin de que el generoso propósito de las Conferencias Interamericanas de consolidar, perfeccionar y extender las instituciones sociales, reciba cabal realización en la práctica". (10) Es así como el preámbulo del citado proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales, elaborado por el Comité, ha interpretado aquellas aspiraciones y las tradujo en el primer propósito de los Estados Americanos, "de dar efectividad a la persistente y generosa aspiración de las Conferencias Interamericanas de que en el Continente existen normas que protegen ampliamente a los trabajadores".

El resto del preámbulo contiene además los propósitos siguientes: fomentar la rehabilitación vital, económica, moral y social de los pueblos americanos con el fin de que disfruten de un nivel de vida mejor; que el Estado se preocupe por la suerte del individuo, considerado ya no como ciudadano sino como hombre; garantizar simultáneamente el respeto de las libertades políticas y del espíritu y la realización de los postulados de la justicia social como anhelo vehemente de América; dar a los trabajadores garantías y derechos en escala no inferior a la indicada en los convenios y recomendaciones adoptados por las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo; asegurar los derechos de los trabajadores y se modifiquen, tanto como sea factible, las condiciones de vida como las condiciones de empleo; apreciar la agudización de los problemas sociales como factor de malestar interno, y en lo internacional como fenómeno de perjudiciales repercusiones para el mantenimiento de la paz; otorgar al hombre un patrón de vida decente que tenga en cuenta su libertad, dignidad y seguridad. Por último dice: "dar forma a la Resolución N° LVIII de la Conferencia Interamericana sobre los Problemas de la Guerra y de la Paz la cual dispuso la elaboración de la "Carta de Garantías Sociales". (11)

El Art. 1 del Proyecto del Comité dejó sentado el objeto de la Carta al disponer: "La presente Carta Interamericana de Garantías Sociales tiene por objeto establecer los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase, y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables". (12)

La Comisión Quinta de la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, 1948, tuvo a su cargo el examen de los Asuntos Sociales en el cual quedó comprendido el "Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales", más tarde confiado para su estudio a la Sub-comisión A. Esta Sub-comisión elaboró un estudio del Proyecto del Comité Jurídico Interamericano y, basado en éste, presentó a su vez otro Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales al cual se acomodaron enmiendas presentadas por varios países. (13)

Se hace esta referencia porque en adelante y con fines ilustrativos, se hará mención de los estudios que sirvieron de base para la adopción definitiva del texto de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Esto incluye citas de la versión taquigráfica de las sesiones en que se discutieron y aprobaron los principios básicos que darían forma a la mencionada Carta. Asimismo y por tener íntima relación con este instrumento adoptaremos el mismo método para la exposición de las Normas Sociales contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos. Las citas se harán a medida se aborde cada punto comprendido en el desarrollo del presente tema.

Según se dejó expuesto, el preámbulo del Proyecto de Carta del Comité Jurídico Interamericano hizo una enumeración de los propósitos que justificarían la adopción de un instrumento de tal naturaleza y en el Art. 1 se estableció su objeto.

La Sub-comisión A. presentó a la consideración de la Comisión Quinta otro proyecto de Carta basado en el del Comité Jurídico. En este estudio de la Sub-comisión A. no aparece el Preámbulo, sino que comienza con el Art. 1, al cual se le introdujeron algunas enmiendas. El Art. aparece así:

Art. 1.—La presente Carta Interamericana de Garantías Sociales, tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase, y constituye el minimum de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

Se reconoce que la superación y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y de los empresarios, expresado en la armonía de sus relaciones, y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes". (14)

Este Artículo fue discutido por la Comisión Quinta dejando en suspenso la preocupación de la Delegada de la República Dominicana, quien al iniciarse los debates preguntó si no se leería el Preámbulo del Proyecto de Carta presentado por el Grupo de Trabajo. El Presidente de la Comisión le hizo notar entonces que el preámbulo era materia ya conocida por los señores delegados, y si hubiese necesidad de modificarlo en relación con la discusión del articulado, podría haber el procedimiento de encargar la redacción a un grupo de trabajo de dos o tres personas.

Preocupaba entonces a la Delegación de la República Dominicana "la suerte que habían corrido" dos enmiendas que había propuesto al preámbulo. El señor Mario de la Cueva (México), contestó en esa oportunidad: "que las proposiciones hechas para modificar el preámbulo habían quedado aprobadas". (Por los de la Sub-comisión). (15)

Fue hasta en la siguiente Novena Sesión de la Comisión Quinta, del día 25 de abril de 1948, que se aprobó la parte relativa al preámbulo. Leamos la versión taquígráfica de las voces de aquella histórica sesión.

El señor de la Cueva (México): "Señores Delegados: Nos encontramos prácticamente al término de nuestro trabajo, pero nos quedan fundamentalmente el preámbulo y la denominación de la Carta. Tenemos formulado el preámbulo por el Comité Jurídico Interamericano, en el Documento CB-3, que considero, en "términos generales, aceptables. Si se desea, un comité de estilo de la misma Comisión podría introducirle una o más modificaciones".

"Durante las discusiones que tuvimos, se aceptó introducir un cambio en el párrafo tercero del preámbulo, con el objeto de dejar claramente un principio que hemos sustentado: el de la igualdad entre ellas y nosotros".

"El párrafo tercero del preámbulo diría:

"CONVENCIDOS de que los fines del Estado no se cumplen con el sólo reconocimiento de los derechos del ciudadano, sino que también el Estado debe preocuparse por la suerte de hombres y mujeres, considerados, ya no como ciudadanos sino como personas . . ."

“Luego el antepenúltimo párrafo diría:

“CONSCIENTES de que los principios cristianos enseñan que debe contribuirse al bienestar material del hombre y la mujer . . .”

“Creo que el preámbulo en general, con estas dos modificaciones, podría ser aceptado. Como dije ya, las modificaciones necesarias las podría hacer un comité de estilo”.

La Comisión Quinta aprobó el preámbulo propuesto por el Comité Jurídico Interamericano con las modificaciones del Relator Mario de la Cueva, delegado de México, y la otra enmienda sugerida por el señor Ramón E. Cruz, Delegado de Honduras, referentes a la denominación que debería darse al instrumento, es decir, Carta *Internacional* Americana de Garantías Sociales en vez de Carta Interamericana de Garantías Sociales, punto éste que abordaremos en su oportunidad.

3. PRINCIPIOS BASICOS

Se anunció en el preámbulo del Proyecto del Comité Jurídico Interamericano, aprobado por la Comisión Quinta y posteriormente por la IX Conferencia Internacional Americana, que la Carta “tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y se agrega que “constituye el mínimo de derechos de que deben gozar los trabajadores en cada Estado, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables”. (16)

Mario de la Cueva, expresó: “la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales no es un tratado, es una declaración de principios e instituciones, ella pretende integrar un todo armónico con el derecho del trabajo de los Estados Americanos”. Estos principios contenidos en la Carta de Garantías Sociales vienen a ser las bases sobre las cuales los países de América edificarían sus respectivos sistemas internos sobre Derechos Sociales. (17)

El señor Valenti (Delegado de Argentina) dijo en una de las memorables sesiones de la Comisión Quinta lo siguiente: “Precisamente porque esta Carta sometida a nuestro estudio implica un verdadero Código Supremo continental al cual habrán de ajustarse las legislaciones individuales de los Estados, acaso porque la Carta de Garantías Sociales constituiría en América el Código de Trabajo por excelencia . . .” “Será necesario que esta Comisión tome en cuenta la Declaración de los Derechos del Trabajador sancionada en la Argentina . . . etc.” En esta oportunidad la delegación de Argentina pugnaba porque la Comisión Quinta considerara el documento sobre asuntos sociales presentado como moción. (18)

El derecho del trabajo se representa como una pirámide invertida, cuyo vértice, después de Bogotá, es la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales; inmediatamente después, en el primer plano horizontal, se colocan el Derecho Constitucional y la legislación ordinaria de los Estados, pues fue propósito de los Estados Americanos que sus legislaciones otorgaran a los hombres, cuando menos, el mínimo de beneficios internacionales aceptados; sobre estas normas y en un segundo plano horizontal, deben trabajadores y patronos construir el Derecho del Trabajo de cada momento y cambiarlo al variar las circunstancias que le dieron vida. La conferencia de Bogotá tuvo conciencia de que el mínimo de derechos objeto del Derecho Internacional y del Derecho del Estado es también variable y convencida de que la modificación del Derecho Internacional es más difícil, en el mismo artículo primero de la Carta de Garantías Sociales se señaló la facultad del Estado de elevar el mínimo internacional y por otra parte y en una Declaración complementaria, presentada por la Delegación Argentina, afirmó la necesidad de una legislación progresista que “elimine la miseria, el abandono y la explotación del hombre por el hombre, y asegure la dignificación del trabajo y la humanización del capital”. (19)

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales aparece dividida en dos partes: la primera, bajo el rubro “Principios Generales”, comprende, los principios generales de la legislación del trabajo y la segunda, con títulos diversos, cita las

instituciones esenciales de un completo Derecho del Trabajo y deja constancia de los beneficios mínimos que cada institución ha de otorgar a los trabajadores.

La parte primera tiene estrecha relación con el capítulo: Normas Sociales, de la Carta de la Organización de los Estados Americanos que, según dice don Mario de la Cueva, (20) "no es una simple reproducción; tiene rango propio, pues, en tanto los Arts. 28 y 29 de la Carta de la O.E.A. son, una definición o explicación de un régimen de justicia social, los principios generales de la Carta de Garantías Sociales son ideas directrices de una legislación del trabajo y servirán para fijar el espíritu de las instituciones e interpretar las cláusulas que resultaren dudosas".

Los principios básicos que quedaron consignados en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, abarcan una serie de garantías mínimas de que difícilmente podría prescindir un Estado en los tiempos modernos. He aquí una enumeración resumida de las obligaciones de la Carta, hecha con el patrón que para su Informe adoptó el Comité Jurídico Interamericano.

1.—La Carta constituye un mínimo de derechos para los trabajadores. 2.—Protege por igual a hombres y mujeres. 3.—El trabajo es una función social y debe ser protegida por el Estado. 4.—El trabajo no debe considerarse como artículo de comercio. 5.—Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna. 6.—No debe hacerse distinción entre trabajo manual, técnico e intelectual para el efecto de las prestaciones sociales. 7.—No debe haber diferencias en la remuneración por razón de sexo, credo o nacionalidad del trabajador. 8.—Los derechos reconocidos a los trabajadores no son renunciables. 9.—Las leyes que los reconocen obligan y benefician a nacionales y extranjeros. 10.—El trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. 11.—El trabajador tiene libertad de cambiar de empleo. 12.—El trabajador tiene derecho a la educación. 13.—Los trabajadores tienen derecho a participar en la equitativa distribución del bienestar nacional. 14.—Deben preservarse eficazmente la vida, higiene, moralidad y bienestar del trabajador en la ejecución de sus labores. 15.—La ley de cada Estado debe tener normas sobre contrato individual y contrato colectivo de trabajo. 16.—Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo. 17.—Los trabajadores tienen derecho a una prima anual. 18.—El salario y las prestaciones sociales son inembargables. 19.—El salario debe pagarse en efectivo y en moneda legal. 20.—Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas. 21.—Debe establecerse la jornada de trabajo de ocho horas, y la máxima de nueve horas para las faenas agrícolas. 22.—Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado. 23.—Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas. 24.—Debe protegerse el trabajo de las mujeres y de los menores. 25.—Habrà indemnización por el despido injusto del trabajador. 26.—Las leyes regularán el contrato de aprendizaje. 27.—El trabajo a domicilio estará sujeto a la legislación social. 28.—Los trabajadores domésticos tienen derecho a protección. 29.—Los empleados públicos tienen derecho a ser amparados en la carrera administrativa. 30.—Los trabajadores intelectuales independientes deben ser protegidos por la ley. 31.—Los trabajadores y empleadores tienen derecho a asociarse libremente. 32.—Los trabajadores tienen derecho a la huelga. 33.—El Estado debe tomar medidas de previsión y seguridad sociales. 34.—Los trabajadores tienen derecho a un sistema de seguro social obligatorio. 35.—La mujer trabajadora tiene derecho a protección por maternidad. 36.—Los trabajadores tienen derecho a que el Estado ejerza inspección técnica sobre las condiciones de trabajo. 37.—En cada Estado debe haber jurisdicción especial de trabajo. 38.—Es deber del Estado promover la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos colectivos. 39.—El trabajador rural debe ser objeto de protección especial del Estado. 40.—En los países en donde haya población indígena, el Estado tiene obligación de protegerla.

Al adentrarnos en las legislaciones de Centroamérica y Panamá serán estos los principios básicos que revelarán el grado de cumplimiento que cada país haya dado a los propósitos que se tuvieron en mente en Bogotá.

4. NATURALEZA JURIDICA DE LA CARTA DE LA O. E. A. Y DE LA CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES.

¿La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales es un Tratado o una Declaración? Siendo que la Carta de la Organización de los Estados Americanos también contiene un capítulo sobre "Normas Sociales" que se relacionan con el anterior instrumento, desde ya también nos formularemos la pregunta: ¿La Carta de la O.E.A. es un Tratado, un Convenio o una Constitución?

Previamente haremos un breve recorrido por el Derecho Internacional Público a fin de tener presente los conceptos que darán la respuesta a las anteriores interrogantes.

Dice César Sepúlveda ⁽²¹⁾, que de "las negociaciones jurídicas entre los Estados surgen las normas internacionales, las cuales adoptan formas muy variadas, y las principales son: Congresos y conferencias, declaraciones, resoluciones, recomendaciones, votos, mociones, actas, renunciaciones, protestas, y, de manera más destacada los Tratados o Convenios.

a) Congresos y Conferencias.

Aun cuando pudieran considerarse vocablos sinónimos es posible establecer alguna diferencia. Los congresos se orientan hoy día hacia materias técnicas o técnico-jurídicas, y acusan, por otra parte, muchas veces un marcado carácter privado, no oficial.

Las conferencias más bien son reuniones formales de representantes debidamente autorizados para el propósito de discutir materias internacionales de interés común para ver de llegar a una solución con respecto a ellas.

b) Declaraciones.

Por declaración, en el campo internacional, se han entendido cuatro diferentes cosas. En una primera acepción significa la parte declarativa de un tratado, también llamado proemio. En su segundo significado, una declaración equivale a una manifestación de política o de una conducta que se piensa seguir en el futuro por una nación o por varias de consuno. Por cuanto al tercer vocablo, ha habido tratados que indebidamente han sido llamados declaraciones. Finalmente, la declaración significa una manifestación unilateral que produce efectos jurídicos y estos últimos son los que deben considerarse como negociaciones jurídicas internacionales. Por Ej.: el reconocimiento, el anuncio del bloqueo, etc., se traducen de modo inmediato, con respecto a terceros Estados, en normas jurídicas internacionales.

c) Los Tratados.

Los tratados son por excelencia la manifestación más objetiva de la vida de relación de los miembros de la comunidad internacional. Pueden definirse, en sentido amplio, como los acuerdos entre dos o más Estados soberanos para crear, para modificar o para extinguir una relación jurídica entre ellos".

Los Tratados han recibido nombres diversos lo que ha contribuido a crear alguna confusión en torno a estos instrumentos internacionales, pero una explicación de algunos de estos nombres revela que su *Substratum* es un acuerdo internacional de voluntades. Han sido designados convenciones, acuerdos, convenios, pactos, arreglos, declaraciones, concordatos, etc., pero ello no tiene significación jurídica. Así: La convención y el tratado son sinónimos. Convenio, pacto y tratado son sólo distintas maneras de designar la misma cosa. Las declaraciones no son, en estricto derecho, pactos internacionales.

El tratado internacional otorga derechos e impone obligaciones a las partes contratantes, preferentemente. Es una regla de conducta para los Estados que los suscriben y ratifican.

¿Qué valor tiene la declaración? Cuando hablamos de este concepto, en líneas anteriores, nos referimos a un segundo significado o sea al equivalente a una manifestación de política o de una conducta que se piensa seguir en el futuro. Desde este punto de vista puede decirse que esta declaración generalmente carece de fuerza coactiva, más bien la obligatoriedad es de carácter moral. No necesita ser ratificada.

Nos llama la atención un concepto cuyo significado trataremos de desentrañar antes de aplicar la teoría relacionada, a la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Ver Pág. 18 párrafo 3º) y a la Carta de la OEA. (Pág. 12 párrafo 4º). Este concepto es el de "Carta".

Don Guillermo Cabanellas da el siguiente concepto de Carta: "Constitución escrita o Código fundamental de un Estado; como la Carta Magna. (22)

Luis del Valle Pascual, Catedrático de Derecho Político en la Universidad de Zaragoza del Consejo Asesor de Justicia, en su obra Derecho Constitucional Comparado al referirse a los conceptos de Constitución y Carta expresa: "En el proceso constitucional, allí donde, después de haber cuajado los principios revolucionarios, se produce como por ejemplo en Francia, una restauración de la Monarquía nacional, reproduciendo el viejo principio del Rey por la gracia de Dios. Entonces surge lo que se denomina régimen de Carta, tal como por ejemplo se manifiesta en la otorgada por Luis XVIII, en 4 de junio de 1814, que ofrece como característica ser dada libremente por el Rey a sus súbditos, en virtud de su derecho propio de soberanía, con lo que en rigor, se opone al régimen constitucional revolucionario que procede de la soberanía popular, o sea, según la terminología en uso de la soberanía nacional. La diferencia, por tanto, que existe entre Constitución y Carta, es que aquélla aparece como obra de una Asamblea Legislativa, generalmente de carácter extraordinaria, en función constituyente, elegida expresamente por el Cuerpo Electoral por medio del sufragio, expresión de la soberanía del pueblo, mientras que la Carta otorgada es concesión graciosa que un Monarca hace a sus súbditos, considerándose investido de un derecho propio de soberanía. Así, la fórmula de una Constitución, puede ser por ejemplo como la de los Estados Unidos de 1787, la siguiente: Nosotros, el Pueblo de los Estados Unidos . . . ordenamos y establecemos esta Constitución. La de la Carta puede ser como la citada de Luis XVIII: Voluntariamente y por el libre ejercicio de nuestra autoridad real, hemos acordado y acordamos conceder y otorgar a nuestros súbditos . . . la Carta constitucional que sigue". (23)

Respecto a lo anterior el citado autor no concibe que pueda haber una sinonimia entre los conceptos Constitución y Carta. Más bien considera ese Régimen de Carta como un fenómeno sui-generis, que se produce en el constitucionalismo, que no pudiendo matener en ciertas circunstancias históricas, la rigidez de sus principios transige con otros, en este caso, con el viejo orden monárquico, que a su vez, por exigencias de los principios constitucionales revolucionarios, fija por escrito, una norma fundamental de organización, que a diferencia del propio régimen constitucional de soberanía del pueblo, procede de su propia voluntad soberana. Si salvar este principio normativo, se considera bastante para juzgarlo dentro del proceso constitucional, no tendríamos nada que oponer, pero es que para nosotros, lo esencial no es sólo esto, sino el origen, la formulación solemne por obra de los representantes del Pueblo. En este caso, no es admisible la "concesión graciosa" sino la "auto-determinación soberana nacional". (24)

No hay duda que, aun cuando en Bogotá no se hayan citado expresamente los anteriores conceptos doctrinarios sobre el Derecho Constitucional, las ideas se esbozaron en las discusiones sobre el preámbulo del Proyecto de Pacto Constitutivo. México propuso que el preámbulo comenzaran con la siguiente frase: "Los Pueblos representados en la Novena Conferencia . . ." Bolivia entre las propuestas de enmiendas enumeró

una segunda y fue que se introdujera la invocación: "En nombre de Dios . . ." Sostuvo la Delegación, en aquella oportunidad, el siguiente argumento: "Otro de los aspectos sobre los cuales la Delegación de Bolivia desea también hacer una sugerencia, es la que se refiere a la invocación a Dios. Tanto los hombres como las naciones y los pueblos en general, en los momentos trascendentales de su vida, invocan al Ser Supremo, dando así mayor autoridad, mayor confianza también, a los acuerdos y a los convenios o a los actos que realicen. Esta costumbre, que había sido seguida hasta 1878, fue abandonada después del tratado de Berlín; pero, después de acontecimiento tan grande como ha sido la Segunda Guerra Mundial, y yendo nosotros ahora a la organización de un pacto tan solemne y trascendental como el que vamos a suscribir, creo que podemos muy bien volver a ese antiguo y respetable sistema de invocar a la divinidad". Sobre este mismo punto del preámbulo la Delegación de Bolivia señaló el aspecto de la calidad en que suscribirían el acuerdo y a este efecto expresó: "Este no es acuerdo puramente oficial, de Gobierno a Gobierno; nosotros somos ante todo representantes de los pueblos de América, y son los pueblos de América los que nos han comisionado para llegar a un acuerdo, para formalizar esta asociación que durante tanto tiempo no ha podido precisarse de un modo efectivo. De manera que el preámbulo habría que redactarlo más o menos en estos términos: "Los pueblos de las Naciones de América, mediante los Gobiernos representados en la Novena Conferencia Internacional Americana por sus respectivos delegados . . ." (25)

Argentina propuso la siguiente enmienda al preámbulo: "Los Gobiernos representados . . ." igual redacción propusieron Chile y Perú. El Grupo de Trabajo de la Subcomisión A de la Comisión Primera, integrado por los Delegados de Argentina, Brasil, México, Perú y Colombia, encargado de elaborar el preámbulo de la Carta de la OEA, adoptó el siguiente texto: "En nombre de sus pueblos, los Estados representados en la Novena Conferencia Internacional Americana". (26)

Por último fue aprobado por la Novena Conferencia el texto final que actualmente se lee: "En nombre de sus pueblos los Estados representados en la IX Conferencia Internacional Americana . . . Han convenido en suscribir la siguiente Carta de la Organización de los Estados Americanos".

Esta formulación solemne tenía que originarse de los depositarios de facultades suficientes como tendrían que ser los propios Pueblos o sus representantes. El señor Marco Antonio Batres, Delegado de Honduras, con meridiana claridad señala esta inquietud cuando dijo en aquella memorable Conferencia: "En atención a la iniciativa que se sirvió hacer el señor Presidente para que todos los delegados expresáramos nuestra opinión respecto a los puntos generales que le corresponde tratar a la Comisión Primera, voy a expresar en síntesis la opinión de la Delegación de Honduras: Honduras estima que esta Conferencia tiene todas las características de una *Gran Asamblea Continental Constituyente*", encargada de elaborar la Carta Magna o Constitución Política de la Organización de los Estados Americanos, organismo regional dentro del cuerpo universal de las Naciones Unidas. Entiende que esta "Carta Magna" o "Constitución Política", debe seguir los lineamientos generales de la Carta de las Naciones Unidas . . ." En cuanto al nombre, la representación hondureña fue acertada en sugerir que "sería conveniente que siguiendo la denominación de la organización mundial que se llama "Organización de las Naciones Unidas", pusiéramos a la nuestra "Organización de Estados Americanos".

Puede notarse que en todas las propuestas de enmienda al Proyecto de Pacto Constitutivo, predominó el mismo concepto de que se trataba, evidentemente, de redactar una constitución, un pacto orgánico, un pacto constitutivo, una asociación de naciones.

El Art. 109 de la Carta de la O.E.A. determinó tácitamente que la negociación jurídica internacional de Bogotá adoptara la forma de un Tratado multinacional,

destinado a la formación del Derecho Internacional Americano. Este Tratado quedó sujeto a ratificación y conforme los procedimientos nacionales ha sido ratificado ya por todos los países del sistema interamericano, inclusive los países de Centroamérica y Panamá.

Don Mario de la Cueva expresa: "El Derecho Internacional que regía las relaciones de los Estados Americanos era, antes de Bogotá, simplemente derecho internacional. Después de la Conferencia, el viejo derecho internacional se ha transformado en derecho constitucional internacional. La Carta de la Organización de los Estados Americanos es la Constitución Internacional de nuestros Pueblos". (28)

Las anteriores consideraciones sobre la naturaleza jurídica de la Carta de la OEA, no revestirían particular importancia en el presente estudio, si no fuera porque en la misma se encuentra un Capítulo relativo a "Normas Sociales" que guardan estrecha relación con la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales".

Fuea moción del Canciller de México, que la Comisión de Iniciativas aceptó se introdujeran en la Carta tres capítulos, cuyos enunciados son: Normas Económicas, Normas Sociales y Normas Culturales. El Capítulo de las Normas Sociales, está integrado por los Arts. 28 y 29.

La moción presentada por los Delegados de México, aparece como Documento publicado con la clasificación CB-132/C.I-12, siendo su original el siguiente:

PROPUESTA SOBRE GARANTIAS SOCIALES

(La Delegación de México propone que se agregue un capítulo al Pacto Constitutivo, que diga:)

Capítulo Garantías Sociales

Artículo A.—Los Estados Miembros reconocen que sólo puede establecerse una paz duradera si ella está basada en la justicia y la seguridad sociales. Por tanto, convienen en cooperar entre sí a fin de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población.

Artículo B.—Los Estados Miembros están de acuerdo en la conveniencia de desarrollar su legislación social sobre las siguientes bases:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, credo o condición social, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

b) El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la salud, la vida y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de su capacidad de trabajo. (29)

La Comisión Primera aprobó la ponencia de México con las siguientes enmiendas: a) la que se refiere al trabajo y al derecho de asociación, propuestas respectivamente por las delegaciones de Ecuador y Colombia; b) la inclusión de la palabra "nacionalidad" a moción de Brasil. Asimismo se acordó insertar en el Acta de la sesión las siguientes constancias aclaratorias a la propuesta de México en discusión:

"El inciso b) del Artículo. . . No implica la obligación del Estado de dar trabajo a todos, sino que debe procurar desarrollar condiciones económicas adecuadas para que toda persona tenga trabajo. (30)

El enunciado general del párrafo a) del Artículo . . . debe entenderse sin perjuicio de las disposiciones de las legislaciones de cada país, por lo que se refiere al ejercicio de determinadas profesiones o actividades o de cualquier otra forma de trabajo. (31)

Al considerar la Comisión Primera el capítulo relativo a “Garantías Sociales”, se sometió a votación llevando el título “Principios Sociales” en lugar de “Garantías Sociales”. En lo demás fue aprobado con las enmiendas y aclaraciones antes citadas.

El capítulo con las enmiendas y aclaraciones al ser aprobado por la Comisión Primera quedó así:

PRINCIPIOS SOCIALES

Artículo A.—Los Estados Miembros reconocen que sólo puede establecerse una paz duradera si ella está basada en la justicia y la seguridad sociales. Por tanto, convienen en cooperar entre sí a fin de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población.

Artículo B.—Los Estados Miembros están de acuerdo en la conveniencia de desarrollar su legislación social sobre las siguientes bases:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, *nacionalidad*, sexo, credo o condición social, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

b) *El trabajo es un derecho y un deber social*; no será considerado como artículo de comercio; reclama respeto para la *libertad de asociación* y dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la salud, la vida y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la *posibilidad* de trabajar”. (32)

A manera de exposición de motivos del Capítulo aprobado, citaremos a continuación la versión taquigráfica de algunas partes esenciales de las discusiones suscitadas acerca de la propuesta mexicana.

El señor Campos Ortiz (México): El criterio con que se quiso formular esta ponencia fue lo suficientemente amplio para que permitiera a los legislaciones particulares adaptarlos a sus condiciones especiales... También se tuvo el propósito de dictar una reglamentación detallada que no coincidiera exactamente con las diferentes legislaciones y que pudiera entonces prestarse a una discusión mayor.

Solamente se quiso consignar aquí ideas muy generales, los principios esenciales y los ideales fundamentales de la legislación social que permitiera a todos los Estados aceptarlos sin reserva de ninguna especie”. (33)

Más antes, en la Decimotercera Sesión de la Comisión de Iniciativas del 21 de abril de 1968, el señor Torres Bodet, delegado de México, había expresado lo siguiente:

“Desde el momento en que la Cancillería Mexicana dirigió al señor Presidente del Consejo Directivo la nota del 27 de febrero, mi Gobierno hizo notar la omisión dentro del Proyecto de Pacto (de Carta de la OEA) redactado por el mismo Consejo Directivo, de unos breves capítulos en materia de cooperación económica, *de garantías sociales* y de cooperación cultural. Se apoyaba para hacerlo así, el Gobierno que tengo la honra de representar, en que fundamentalmente nuestra organización ha sido, es y debe ser, cada día más, una organización de cooperación entre los Estados Americanos; y en que, precisándose entre los principios del pacto, como resumen de numerosas declaraciones hechas a través de diversas conferencias interamericanas, que son base para nuestra cooperación, la acción común en materia económica, en materia cultural y en *materia de garantías sociales*, estas omisiones dentro del pacto podrían interpretarse como una regresión en el momento mismo en que íbamos a dar un paso

adelante en el camino del panamericanismo. De ahí que me haya permitido yo solicitar de esta Comisión el que se incluyan los tres breves capítulos a que aludo, con el propósito fundamental, no de que la Comisión los apruebe palabra por palabra y de condicionarlo y adecuarlo en virtud de los trabajos que están llevando a cabo —sino que se pronunciara fundamentalmente la Comisión de Iniciativas sobre la idea de que existieran esos tres breves capítulos que, a mi juicio, equilibran y completan el texto del pacto”.

“Esta Conferencia ha adelantado mucho en lo que se refiere a la elaboración de un Convenio Básico de cooperación económica y, según entiendo, ha llegado en la Comisión relativa a una aprobación de la Carta de Garantías Sociales, razones que fundan todavía más la conveniencia de articular, en el texto de la Carta, capítulos que se refieren a estos temas” (34)

La moción de México fue aprobada en principio por la Comisión de Iniciativas de donde pasó a la consideración de la Comisión Quinta y posteriormente a la Comisión de Coordinación y la Comisión de Estilo.

Continuamos exponiendo algunos datos que servirán para la interpretación histórica fidedigna del citado capítulo que ya no se denominó “Garantías Sociales” sino “Principios Sociales” y que, como veremos después, en la Carta de la O.E.A. se lee: “Normas Sociales”, modificación que en los Documentos históricos no encontramos sino que solamente se deduce según se establecerá.

En la Comisión Quinta el Delegado de Ecuador dijo: “En materia de derecho del Trabajo y, en general, en materia del derecho de los seres humanos, hay un derecho fundamental que ha sido negado en casi todos los países al extranjero. Se le conceden todos los derechos, menos el derecho que le permite ejercer los demás, que es el derecho al trabajo: el de trabajar para poder tener medios de vida adecuados, atender a su cultura, etc. . . Lo que quiero es que se conserve la idea de que todo ser humano tiene derecho a trabajar para vivir. De tal manera que yo pediría que se agregue al ordinal a) de este artículo B la palabra “nacionalidad”.

La representación de México explicó: “Se entendió que la frase “todos los seres humanos” era suficientemente comprensiva y que las legislaciones deberían, apoyándose en esta idea, dictar la reglamentación correspondiente”. (35)

La enmienda de Ecuador fue aprobada con la aclaración de “que no debe interpretarse como lesiva a las reglamentaciones que en materia preferencial de trabajo tengan los países”. (36)

Cuando se preguntó sobre el sentido de la frase “el trabajo es un derecho y un deber social”, México explicó: Esta frase “el trabajo es un derecho”; quiere simplemente decir, dentro de la idea general de los derechos del hombre, por una parte, que todo hombre tiene derecho a trabajar; y, por otra parte, tiene relación con la idea de seguros y de seguridad social, precisamente para permitir que el seguro social pueda garantizar los casos de desocupación general y proveer seguros que ya están establecidos en multitud de países”.

A este respecto aclarando un poco más la frase la Delegación mexicana propuso la siguiente fórmula:

“El Trabajo es un derecho”, se relaciona con el párrafo final del inciso b) por cuanto los sistemas de seguro social deben procurar garantizar al hombre contra el riesgo de la desocupación”.

Por último la aclaración quedó como se indicó en la Pág. 14.

Para que se introdujera la enmienda sobre libertad sindical y la sustitución de las palabras “capacidad de trabajo” por la fórmula “posibilidad de trabajo”, la delegación colombiana argumentó que se trataba de comprender en la Carta todo lo que

representaba un catálogo sistemático del derecho del trabajador, por lo que hacía notar la falta de una institución de importancia como la libertad de asociación o libertad sindical.

En relación a la fórmula “posibilidad de trabajo” agregó: “que hay casos en que el hombre queda privado de trabajo, no por la falta de capacidad, sino por circunstancias del ambiente. Ha sido el caso típico de desempleo y el de la cesantía, cuando se es despedido por ciertas causas. Propuso que debería decirse: “Cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar”. (37)

En cuanto a la denominación del rubro “Principios Sociales”, en lugar de “Garantías Sociales”, hallamos como antecedente el Acta de la Primera Sesión de la Comisión de Coordinación, del 26 de abril de 1948, en la que aparece que el señor Torres Bodet, de México, dijo: “Ayer en la Comisión Primera adoptamos la denominación Principios Sociales, en lugar de Garantías Sociales, que era el título propuesto por la Delegación de México. La modificación tuvo su origen en una objeción crítica, muy puesta en razón, de los señores Delegados de Estados Unidos de América y del Paraguay. Encuentro que, aunque “Principios Sociales” es un nombre que corresponde perfectamente al espíritu del capítulo, hay otro capítulo de “Principios”, dentro de la Carta, el anterior término pudiera ser que la comisión de Coordinación estime no deba repetirse”. (38)

En el Acta del 27 de abril de 1948, encontramos que al fin los discutidos títulos “Principios Sociales” y “Garantías Sociales” fueron desestimados y quedó el de “Normas Sociales”.

Acerca de los antecedentes de estos resultados hallamos en el Acta de la Segunda Sesión de la Comisión de Coordinación lo siguiente: El señor Torres Bodet (México): Señor Presidente . . . Hemos introducido enmiendas, de cierta importancia, a determinados capítulos de los textos aprobados por las Comisiones Primera y Segunda. Esas enmiendas no suscitan ninguna objeción por parte de la Delegación de México, a pesar de que muchas de ellas *han afectado textos propuestos por ésta*. Han tenido como resultado, el de pasar al capítulo titulado “Principios” algunas consideraciones que anteriormente figuraban en los capítulos especiales, actualmente denominados “Normas Económicas”, “Normas Sociales” y “Normas Culturales”. Temo que algunas delegaciones, al ver enriquecido el acervo de principios, *sin su previo conocimiento*, puedan suscitar alguna dificultad”.

Además del título, sufrió algunas correcciones de estilo el Art. 28. Al aprobarse por la IX Conferencia Internacional Americana el texto de la Carta de la O.E.A. la parte correspondiente a las normas sociales quedó definitivamente así:

CAPITULO VII NORMAS SOCIALES

Artículo 28.—Los Estados Miembros convienen en cooperar entre sí a fin de lograr condiciones justas y humanas de vida para toda su población.

Artículo 29.—Los Estados Miembros están de acuerdo en la conveniencia de desarrollar su legislación social sobre las siguientes bases:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, nacionalidad, sexo, credo o condición social, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

b) El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar”.

La Carta de la Organización de los Estados Americanos fue suscrita por las 21 delegaciones a la IX Conferencia Internacional de Bogotá, en Sesión de Clausura del día 30 de abril de 1948. (39)

Respecto a los países de Centroamérica y Panamá nos remitimos al siguiente cuadro:

CARTA DE LA ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS
(*Carta de Bogotá*)

Suscrita el 30 de abril de 1948, en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá.

<i>Países de C. A. y Panamá Signatarios</i>	<i>Fecha del Instrumento de ratificación</i>	<i>Fecha de depósito del Instrumento de ratificación</i>
Costa Rica	30 octubre de 1948	16 noviembre 1948
El Salvador	15 agosto 1950	11 septiembre 1950
Guatemala	16 mayo 1951 (1)	6 abril 1955 (1)
Honduras	13 enero 1950	7 febrero 1950
Nicaragua	21 junio 1950	26 julio 1950
Panamá	16 marzo 1951	22 marzo 1951

(1) Con reservas.

Nota: La Carta de la Organización entró en vigor el 13 de diciembre de 1951, al depositar Colombia su ratificación en la Unión Panamericana (hacia el número decimocuarto, es decir, los dos tercios de los países firmantes). (40)

Nos dice Mario de la Cueva, una de las figuras más destacadas en la orientación de las deliberaciones de la conferencia de Bogotá, que la Carta de la Organización de los Estados Americanos contiene en los artículos 28 y 29 un programa mínimo de justicia social, pero el hombre americano esperaba más, quería el señalamiento de las instituciones concretas que habrían de adoptarse en cada Estado, o, para emplear la terminología usual, quería el catálogo de las Garantías Sociales mínimas que habrían de protegerle en su país. Tal es la razón de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en Bogotá en la sesión plenaria del 30 de abril de 1948.

De las discusiones de la Comisión Primera, que tuvo a su cargo el estudio del Proyecto de Pacto Constitutivo, de las deliberaciones de la IX Conferencia y del mismo texto definitivo aprobado se concluye, que la negociación jurídica internacional efectuada en Bogotá adoptó la Forma de un Pacto o Tratado susceptible de ser sometido a los procedimientos nacionales para una eventual ratificación. Esto nos indica que, por su misma naturaleza, al ser ratificado por los países, sus principios quedarían incorporados a las respectivas legislaciones nacionales, introduciendo, modificando o reformando disposiciones relativas a la cuestión social laboral. En otros casos los principios contenidos en la Carta de la OEA, sobre "Normas Sociales", fueron tenidos por otros países, como artículos novedosos exhibidos en el "escaparate" internacional y que podrían servir de modelo a los Estados para el caso que surgieran Gobiernos dotados, de lo que hoy se repite con empalagosa reticencia, de mucha "sensibilidad social".

"No hubiera sido posible describir en la Carta de la O.E.A. las instituciones y normas jurídicas que deben integrar un régimen de justicia social, porque, si bien existen instituciones y normas con valor y sentido universales, no es misión del derecho internacional modelar el derecho interno de cada Estado y porque era preferible

consignar ideas directrices que deben servir de estímulo al orden jurídico de cada uno de nuestros pueblos. Es evidente que estos ideales constituyen obligaciones morales y jurídicas para cada uno de los Estados Americanos y si bien falta un procedimiento preciso para reclamar internacionalmente su cumplimiento, los regímenes democráticos conceden a los hombres la posibilidad de realizar la justicia y de obligar al Estado al cumplimiento de sus deberes; habrá, pues, que esperar de la buena fe de los Estados Americanos, de sus estadistas y legisladores, la aplicación de los ideales postulados en Bogotá". (41)

Las "Normas Sociales" de la Carta de la O.E.A. serán, pues, los principios Constitucionales del sistema interamericano que contienen el programa mínimo de justicia social. Su carácter obligatorio no va más allá del que ordinariamente encierra el compromiso que se adquiere al suscribir un tratado: la buena fe de las partes y la responsabilidad que cabe a quienes, pretendiéndose reformadores sociales, puedan exigir a los Gobiernos de los Estados Americanos su verdadero cumplimiento.

A grandes rasgos hemos procurado determinar la naturaleza jurídica de la Carta de la O.E.A. que adoptó la forma de un Pacto o Tratado revestido del carácter obligatorio propio de estos instrumentos internacionales y fundados en la buena fe.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, no es un Tratado, sino una *declaración* de principios e instituciones. Esta circunstancia la deducimos de las discusiones cuando se abordó el punto sobre la denominación que debía darse al instrumento primitivo "Carta *Interamericana* de Garantías Sociales". Un Delegado propuso que se diera al instrumento la denominación de "Carta INTERNACIONAL Americana de Garantías Sociales". (42)

Al discutirse si la "Carta de Garantías Sociales" se incorporaba como Pacto Constitutivo o se formulaba simplemente una recomendación o declaración o se le daba forma de un tratado o acuerdo, reinó la opinión en el sentido de que debía "hacerse una declaración: en primer lugar, porque las leyes sólo tienen los principios fundamentales enunciados en la Carta Constitucional del país, y no los tienen en las leyes sustantivas correspondientes; en segundo lugar, porque los principios de la Carta de Garantías Sociales, aunque ésta se hiciera en forma de tratado, no servirán como ley sustantiva de cada país. Cada país tiene que dar su legislación social respectiva para regir las relaciones entre patronos y obreros". (43)

La Carta de Garantías Sociales, fue formulada primeramente por el Comité Jurídico Interamericano en colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo, revisada después por una Comisión del Consejo Directivo de la Unión Panamericana y vuelta a revisar por un Grupo de Trabajo de la Comisión Quinta la que en definitiva adoptó el texto a ser considerado por la IX Conferencia.

Aquel Grupo de Trabajo al informar a la Comisión Quinta sobre la naturaleza de la "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", expuso que "efectivamente, el Grupo de Trabajo ha estudiado primero si este Proyecto de Carta iba a ser una Convención o una recomendación. Pero se trataba entonces del criterio de un Grupo de Trabajo; y es necesario que la Comisión, oficialmente y en pleno, se pronuncie sobre el particular".

En aquella oportunidad la Presidencia de la Comisión Quinta propuso que se votara el carácter que se le va a dar a este Proyecto; si es un tratado, o si es una recomendación.

Después de algunas discusiones sobre el mismo tema se acordó un intermedio. La delegación del Uruguay sugirió que "no se vote nada ahora". La sesión se reanudó y no se abordó lo de la naturaleza de la Carta sino que se comenzó con el Art. 1, advirtiéndose en lo sucesivo la inquietud de los delegados de no saber a qué atenerse al votar por cada uno de los artículos del instrumento, pues siempre surgía la alternativa de una decisión sujeta a la naturaleza del instrumento que se doptara: si acaso

fuera un tratado o una recomendación. Es decir que de las Actas de sesiones no puede deducirse que haya habido una votación expresa relativa únicamente a la naturaleza de la Carta. Más bien se deduce de la aprobación del Art. 1 del Proyecto de la Subcomisión A que dice:

Art. 1.—La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto *declarar* los principios fundamentales. . . (44)

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales no pudo ser un tratado, repite don Mario de la Cueva, porque la legislación interna de cada país no puede ser modelada en una Conferencia y porque ningún Estado se puede obligar internacionalmente a reformar su Constitución o sus leyes. Pero no está desprovista de eficacia ante todo, porque fue suscrita por representantes de los Pueblos Americanos y porque los Poderes Ejecutivos de cada Estado están moralmente obligados a procurar que los órganos legislativos den satisfacción a las aspiraciones de la justicia social que proclamaron sus delegados en Bogotá. Aún hay más: Cuando la Carta de la Organización de los Estados Americanos sea aprobada por los órganos competentes, habrá una obligación concreta: El Artículo 29 de dicha carta, al que ya nos hemos referido, dice que, “Los Estados Americanos están de acuerdo en la conveniencia de desarrollar su legislación social sobre las siguientes bases . . .”, y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la Asamblea de Bogotá no trabajó inútilmente, ni elaboró un trabajo teórico; presentó un panorama de las instituciones y principios concretos de un régimen de justicia social, los cuales principios e instituciones, según queda expresado, son el desenvolvimiento de las Normas Sociales de la Carta de la Organización de los Estados Americanos”. (45)

Es de notarse que a este instrumento se le denominó “Carta”. Se reiteró la tesis cuando se dijo de que: “esta Carta vaya como una declaración de la Conferencia y de que conservamos el concepto de “Carta”, que indica la unidad orgánica y la estructura uniforme de los principios fundamentales de la legislación social”.

El carácter obligatorio que encierra esta clase de instrumentos, es solamente moral, según dijimos al principio al referirnos a esta clase de negociaciones jurídicas internacionales que equivalen a una manifestación de política o de una conducta que se piensa seguir en el futuro por una nación o varias de consuno. Estas declaraciones generalmente carecen de fuerza coactiva; no necesitan ser ratificadas.

En consecuencia finalizamos este tema de la naturaleza de la Carta de la O.E.A. y de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales resumiendo: 1º) que la Carta de la O.E.A. es un Pacto Constitutivo surgido de la negociación internacional de Bogotá, el cual quedó sujeto a posterior ratificación y vigencia cuando los $\frac{2}{3}$ de los Estados signatarios hubiesen depositado sus ratificaciones; su fuerza coactiva es la propia de estos instrumentos. En la parte que nos interesa destacar específicamente quedan cubiertas por esta situación las “Normas Sociales” contenidas en la referida Carta de la O.E.A. 2º) que la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales es una declaración, formuladora de política social sin más fuerza coactiva que la de carácter moral no siendo susceptible de ratificación.

Entraremos a continuación al estudio comparativo de los principios básicos contenidos en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y las respectivas legislaciones laborales vigentes de Centromérica y de Panamá. Advertimos que nos haremos acompañar de la Exposición de motivos de la citada Carta de Garantías Sociales elaborada por el Comité Jurídico Interamericano, la cual es el antecedente o base doctrinaria que explicará asimismo, las posibles proyecciones existentes en las citadas legislaciones de los países del área Centroamericana.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Bogotá, marzo 30 de 1948). ACTAS (Versión Taquigráfica) Y DOCUMENTOS.—Ministerio de Relaciones Exteriores, Bogotá, Colombia.

1.—Vol. V.

- | | | |
|--------------------|----------------------------|--------------------|
| (1) Pág. 11. | (2) Pág. 11. | (3) Pág. 12. |
| (4) Pág. 12. | (9) Pág. 13. | (10) Pág. 13. |
| (11) Pág. 7. | (12) Pág. 7. | (13) Pág. 163-165. |
| (14) Pág. 87 y 88. | (15) Págs. 298, 367 a 369. | (43) Pág. 166. |
| (16) Pág. 299. | (42) Pág. 367. | |
| (44) Pág. 87. | | |

2.—Ob. Cit. Vol. III.

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| (25) Págs. 74 y 138. | (26) Pág. 95. |
| (27) Págs. 142-143. | (29) Pág. 62. |
| (30) Pág. 274. | (31) Págs. 205, 273 y 274. |
| (32) Pág. 273-274. | (33) Pág. 268. |
| (35) Págs. 267-268. | (36) Pág. 268. |

3.—Ob. Cit. Vol. II.

- (34) Pág. 341. (38) Pág. 461.

4.—Ob. Cit. Vol. I.

- (39) Págs. 260 y 261.

TERCERA CONFERENCIA DE LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA O.I.T. (ACTAS DE SESIONES).

- (5) Pág. VII.

CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.—Cuadro de Ratificaciones, 1º de enero de 1968. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

- (6) Consultar dicho Cuadro.

JOSE CAMPILLO SAENZ, Derechos Sociales, Artículo publicado en la Revista de la Escuela Nat. de Jurisprudencia, México, reproducido en la Revista de Trabajo Nº 17, Año V—Abril—Mayo—Junio—1954. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- (7) Pág. 111.

CODIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA (Tomo II).

- (8) Págs. 521 y 522.

MEXICO EN LA IX CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA, 30 de marzo, 2 de mayo 1948.—Publicación de la Secretaría de Relaciones Exteriores, Departamento de Información para el Extranjero.

- (17) (19) (20) (28) (41) (45) Págs. 169 a la 196.

CESAR SEPULVEDA, Curso de Derecho Internacional Público, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1964.

- (21) Págs. 101 a 105.

DICCIONARIO DE DERECHO USUAL DE GUILLERMO CABANELLAS (Tomo I).

- (2) Pág. 347.

LUIS DEL VALLE PASCUAL, Derecho Constitucional Comparado, Catedrático de Derecho Político y de Principios de Derecho Público en la Universidad de Zaragoza, 3ª Edición, Librería General, 1944.

- (23) (24) Pág. 29.

FELIX FERNANDEZ SHAW, La Organización de Estados Americanos, Segunda Edición, Madrid. Ediciones Cultura Hispánica, 1963.

- (40) Pág. 764.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

CAPITULO II

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES Y LAS LEGISLACIONES LABORALES DE CENTROAMERICA Y PANAMA

1. DENOMINACION DE LA CARTA

Tenemos presente que para hablar de proyección es necesario situarnos lo más cerca del objeto para tener una idea más clara de la figura que se proyecta en el plano de las legislaciones laborales de Centroamérica y Panamá. Es por ello que hemos tratado de urgar en los documentos históricos el verdadero espíritu de las disposiciones contenidas en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y en la Carta de la Organización de los Estados Americanos. La naturaleza misma de la tesis hace que tengamos que recurrir a datos que no podemos alterar. Quizá lo que pueda merecer la indulgencia del lector es que se le ofrezca la cita de la verdadera fuente de unos instrumentos cuyos antecedentes se han vuelto escasos.

Atrás relacionamos los orígenes de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y de las "Normas Sociales" de la Carta de la O.E.A., pero no ha llegado hasta allí nuestra labor de investigación de los instrumentos aprobados en la IX Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948. Se ha creído conveniente sacar la mayor ventaja que ofrecen las Actas y Documentos surgidos de la citada reunión, cuyas versiones taquigráficas revelan, lo más nítidamente posible, aquél acontecimiento histórico en el que fueron partícipes los países que forman la familia del sistema interamericano dentro de la cual se hallan, por supuesto, las hermanas repúblicas de la patria grande de Centro América y Panamá.

Es nuestro deseo, que, al finalizar la parte relativa al estudio comparativo de la Carta y las legislaciones laborales de Centroamérica y Panamá, los lectores vayan formándose una idea de la proyección que concretaremos en pocas líneas en el último Capítulo.

Dijimos en la Introducción, que era necesario ubicarnos en un lugar del tiempo para proyectar lo que sería la imagen de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y ese lugar en el tiempo no podía ser otro que la época o período en que nació el instrumento objeto de nuestro comentario o sea del 30 de marzo al 2 de mayo de 1948. Esta imagen debe hallar su plano donde descansa su figura y no puede ser otro que la legislación laboral de Centroamérica y Panamá.

Ruego acompañarnos en el siguiente recorrido, en la búsqueda de la denominación de lo que el plenario de la IX Conferencia Internacional Americana bautizó con el nombre de "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales".

Abordaremos a continuación este punto, pero antes es conveniente anunciar que, inmediatamente después, tomaremos el camino hacia los principios e instituciones que formaron la memorable declaración de los pueblos de Latinoamérica en Bogotá.

En la Segunda Sesión de la Comisión Quinta (6 de abril de 1948) se constituyó la Subcomisión A, integrada por los delegados de los 21 países concurrentes a la Conferencia. Esta Subcomisión trataría las propuestas referentes a la Carta de Garantías Sociales. Se nombró como Presidente de la Subcomisión al señor Saverio S. Valenti, delegado de la República Argentina y como Relator se designó al Doctor Mario de la Cueva, delegado de la República de México.

Es conveniente hacer notar que en el seno de la Comisión Quinta sobre Asuntos Sociales, privó el criterio de que la Subcomisión A, no se pronunciaría sobre el texto del Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales, sino que procuraría concordar las diferentes enmiendas propuestas por varios países. (1)

Fue así como la Subcomisión A de la Comisión Quinta abordó el delicado trabajo de concordar el texto elaborado por el Comité Jurídico Interamericano y las enmiendas propuestas presentando, como resultado de sus trabajos, el Documento Publicado con la Clasificación CG-335/C.V-21 denominado "Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales" (2) es decir, que la denominación del instrumento no varió en absoluto a la que propuso el Comité Jurídico Interamericano.

En el acta de la Octava sesión de la Comisión Quinta del 24 de abril de 1948 (versión taquigráfica), encontramos la discusión que se suscitó en torno a la naturaleza del citado instrumento y a la denominación. En cuanto a esto último Bolivia propuso que la "Carta" debería denominarse "Declaración Interamericana de Garantías Sociales" y no "Carta Interamericana de Garantías Sociales". En relación al título de la Carta, la Delegación de Chile expresó "que hay acuerdo ya en diversos sectores de la Conferencia para proscribir el término "Interamericana"; porque ese término se refería a un convenio suscrito, a una declaración formulada, por varias Américas, y estamos de acuerdo en que hay una sola América. Así que sería "Carta Internacional Americana". Propongo, pues, el reemplazo de esa palabra, tal vez por la frase que expresa el sentido y la definición del sistema, "Internacional Americana". (3)

La palabra "Interamericana" se hallaba en el Art. 1 del Proyecto del Comité Jurídico Interamericano. Al aprobarse dicho Artículo, fue suprimida.

En el acta de la Novena Sesión de la Comisión Quinta (versión taquigráfica), domingo 25 de abril de 1948, aparece tratado el punto que había quedado pendiente relacionado con el nombre o denominación del citado instrumento. En aquella oportunidad la Delegación de Honduras propuso que se diera al instrumento la denominación de "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales". A este respecto la Delegación de México expresó: "Para el problema concreto de la denominación que debemos dar a este instrumento, yo acepto la sugerencia de nuestro distinguido compañero, el Delegado de Honduras, y propongo que el párrafo final (del preámbulo) se modifique, de modo que diga:

"ADOPTAN la siguiente Carta *Internacional Americana* de Garantías Sociales, como *declaración* de los derechos sociales del trabajador". (4)

En esta misma sesión quedó aprobado el preámbulo, al cual ya nos referimos, y la denominación del instrumento actualmente conocido como "*Carta Internacional Americana de Garantías Sociales*".

Iniciamos a continuación el estudio comparativo de los principios básicos contenidos en la Carta en relación al grado de cumplimiento que podamos notar en las legislaciones de Centroamérica y Panamá. Acompañaremos al estudio lo que, podría decirse, es la exposición de motivos del texto definitivo de la Carta, como es la versión taquigráfica de las Actas y Documentos de la IX Conferencia Internacional Americana. A estos efectos adoptaremos el sistema de apegarnos lo más posible al orden cronológico en que fue considerada la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, comenzando por citar el Proyecto del Comité Jurídico Interamericano juntamente con la exposición de motivos luego citaremos la versión taquigráfica de las sesiones de la Comisión Quinta sobre Asuntos Sociales que estudió y aprobó el Proyecto de Carta presentado por el Grupo de Trabajo, denominado Subcomisión A., hasta llegar a las sesiones plenarias de la Conferencia que es donde se aprobaron los instrumentos definitivos. Conocidos estos antecedentes sobre los principios básicos de lo que se dijo, sería un Código de Trabajo para los países del sistema interamericano, haremos la relación comparativa de las legislaciones laborales vigentes en los países de Centroamérica y Panamá.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Ob. Cit.) Vol. V.

(1) Págs. 289, 293, 297. (2) Pág. 87. (3) Pág. 299. (4) Pág. 368.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA CARTA

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano.*

Art. 1

“La presente Carta Interamericana de Garantías Sociales tiene por objeto establecer los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de todas clases y constituyen el mínimo de los derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables”. (1)

b) *Exposición de Motivos.*

Artículo uno.—El artículo uno consigna la doctrina de que la Carta apenas concede un mínimo de derechos. Por consiguiente, las legislaciones nacionales pueden admitir otros derechos o ampliar los reconocidos. Se traslada así al campo internacional un postulado generalmente admitido en el derecho interno, en el que las prestaciones sociales no pueden ser disminuidas, pero sí aumentadas, en virtud de acuerdos privados, de contratos colectivos o de fallos arbitrales. De esta manera el derecho social, cuyos preceptos tienden a establecer el equilibrio y la armonía entre el capital y el trabajo, es orden público en un sentido especial.

Lo mismo debe suceder internacionalmente, y más aún en relación con la Carta, pues se desvirtuaría su finalidad si se la convirtiera en un obstáculo para que las leyes sociales pueden ser más avanzadas que la Carta misma.

Por otra parte, en confirmación de esta tesis, hay que recordar: 1º que el derecho social está en evolución y por eso cada país es susceptible de nuevos desarrollos y progresos, y 2º que las cuestiones del trabajo tienen una relación estrecha con las condiciones económicas de los países, las cuales insensiblemente se van modificando en el transcurso del tiempo”. (2)

Al iniciarse los debates sobre el Proyecto elaborado por el Grupo de Trabajo la Comisión Quinta introdujo a este Proyecto las modificaciones que se notarán en el desarrollo de esta parte de la exposición.

c) *Proyecto del Grupo de Trabajo (Comisión Quinta).*

“Artículo 1.—La presente Carta Interamericana de Garantías Sociales, tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase, y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables”.

“Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y de los empresarios expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes”. (3)

A este respecto el Grupo de Trabajo informó “que en ese Artículo 1 se cambió, en el segundo renglón del documento, la palabra “establecer” que contenía el proyecto primitivo poniendo en su lugar “declarar”; y que se agregó el párrafo segundo, que es una de las adiciones propuestas por la Delegación del Perú”.

El Artículo 1 fue aprobado por la Comisión Quinta suprimiéndole la palabra “Interamericana”. (4)

Es conveniente hacer notar que con las modificaciones citadas se aprobó el referido Art. 1, pero al discutirse el Art. 2 ordinal d) del proyecto del Grupo de Trabajo, surgió una discusión que dio como resultado la inclusión, entre los dos incisos, de la siguiente frase:

“Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres”.

Leamos la historia de este inciso en las Actas de Sesiones:

El señor de la Cueva (México): “Yo recuerdo que los señores delegados en el Grupo de Trabajo insistieron mucho en el punto de vista de que la legislación del trabajo debe aplicarse por igual a hombres y mujeres”.

“Quizá el ordinal d) pudiera modificarse, para hacer más clara la tesis de que la legislación del trabajo —no solamente en el problema de igualdad de salarios sino la legislación del trabajo en general— se aplica tanto a mujeres como a los hombres. Quedaría entonces el ordinal d) en estos términos: “La legislación del trabajo se aplica...” sería problema de buscar una redacción. Tal vez podría ser un nuevo ordinal, en esta forma:

“La presente Carta de Garantías Sociales protege por igual al hombre y a la mujer”.

Después de aprobarse esta proposición del señor de la Cueva y discutirse sobre si formaría un artículo aparte, o un ordinal más del Art. 2 en discusión, *se aprobó* lo siguiente:

Que la redacción de la frase quedara así:

“Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a trabajadores y mujeres”.

A propuesta de Chile, también se votó aprobándose que el párrafo quedara como *inciso tercero* del Artículo 1, “porque ahí están fundándose las bases de la “Carta Interamericana”. (5)

No obstante, nosotros hacemos notar que al aprobarse esta frase en la Plenaria de la IX Conferencia Internacional Americana, aquella aparece, en el texto definitivo, como *inciso Segundo* y con la siguiente redacción, que creemos fue la Comisión de Coordinación y la de Estilo que la dejó así:

“Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres”.

d) *Texto Definitivo.*

Art. 1.—La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye un *mínimum* de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

“Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres”.

Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes. (6)

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá.*

En las legislaciones de Centroamérica y Panamá, en algunas de ellas encontramos reflejado el principio del Art. 1 de la Carta, de la siguiente manera:

Guatemala

- Cn. Art. 116.—Los derechos consignados en este capítulo *constituyen garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores*, susceptibles de ser superadas a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. De consiguiente serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro documento, las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos reconocidos a favor del trabajador en la Constitución, en la ley, en reglamentos o en otras disposiciones relativas al trabajo.

Trabajadores del Estado

Art. 121.—Los derechos y garantías otorgados en el presente capítulo se declaran de carácter mínimo. . .

El Salvador

- Cn. Art. 195 inc. 2º—La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.

Honduras

- Cn. Art. 145.—Los derechos y garantías enumerados en este Capítulo, no excluyen los que emanen de los principios de justicia social aceptados por nuestro país en convenciones internacionales.

Nicaragua

- Cn. *Garantía de Derechos Fundamentales del Trabajador*

Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores . . .

Estas garantías se encuentran contenidas en quince numerales y un artículo final, el Art. 96.

Costa Rica

- Cn. Art. 74.—Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley . . .

Panamá

En la legislación laboral de Panamá no se halla expresamente el principio de que las normas sobre trabajo constituyan “el mínimo de esos derechos”, no obstante tácitamente lo comprende al regular, al igual que los otros países, la contratación colectiva y, por otra parte en el Art. 76 Cn. se estatuye que “Es materia de la Ley regular las relaciones entre el Capital y el Trabajo, *colocándolas sobre una base de justicia social*.”

- a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano* (7)

Art. 2

“Los siguientes principios se consideran básicos para la interpretación de las diversas normas de carácter social:

a) El trabajo es una obligación social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.

b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna de ser vivida.

c) La distinción entre el trabajo intelectual, el técnico y manual, no debe originar diferencias en lo relacionado con las garantías y beneficios que consagre la legislación del trabajo.

d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad.

Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo Segundo.—Contiene principios hoy universalmente aceptados que determinan la orientación del moderno derecho social. Que el trabajo es una obligación social es disposición que se encuentra en varias Constituciones americanas, como las del Brasil, Colombia y Guatemala, y en las leyes de varios países; figuró también en algunas Constituciones europeas como la de Weimar y la de la República Española. Que el Estado debe proteger el trabajo es indudable, porque de ahí se deriva la intensidad de la producción, el bienestar de la mayoría de las gentes, la tranquilidad pública, el adelanto de las economías nacionales. Que no debe considerarse el trabajo como artículo de comercio es regla que tiene un significado bien conocido y ha sido empleada tanto por el Tratado de Versalles, al referirse a las bases fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, como por la Quinta Conferencia Interamericana reunida en Santiago de Chile, por la legislación y jurisprudencia de los Estados Unidos de América, y por leyes de diferentes países del Continente. Que la distinción entre el trabajador manual, el técnico y el intelectual, no debe originar diferencias en el otorgamiento de las prestaciones sociales, es norma a la que el Comité atribuye singular importancia en su empeño por asegurar al trabajador intelectual una posición jurídica igualmente favorecida que la de los demás trabajadores. Que no debe haber diferencias entre los trabajadores por razón del sexo, de la raza, de las opiniones religiosas o políticas o de la nacionalidad, es principio esencialmente liberal, grato a las tradiciones de América, que siempre han sido favorables a esa igualdad jurídica”. (8)

c) *Grupo de Trabajo* (Comisión Quinta) (9)

Art. 2.—Los siguientes principios consideráanse básicos en el derecho social de los países americanos:

- a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c) La distinción entre el trabajo intelectual, el técnico y el manual, no debe originar diferencias en lo relacionado con las garantías y beneficios que consagre la legislación del trabajo.
- d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
- e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables; y las leyes que los reconocen, obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

El señor de la Cueva (México), explicó lo siguiente: “En relación a este ordinal a), y a propuesta de la delegación Argentina, se cambió el término “obligación social” por el de “función”, considerando que el término “función” comprendía “obligación y deber”, lo que era en el fondo, la verdadera posición que convenía colocarse”. (10)

Más tarde, en mayo del mismo año de 1948, el Sr. de la Cueva ampliaba estos conceptos de la manera siguiente: “*El trabajo es un derecho y un deber social*. Al leerse este artículo en la Comisión de Iniciativas, preguntó el delegado de los Estados Unidos por su *alcance y su sentido*. La frase, respondió la Delegación Mexicana, coincide con la vieja idea del derecho natural, según la cual, a nadie puede impedirse el ejercicio de una actividad honesta, pero no se limita a este valor negativo, tiene un contenido positivo: La Sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto y por esto, el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la Sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades. Esta obligación de la Sociedad, sin embargo, no debe exagerarse: La fórmula, derecho al trabajo, no indica derecho a reclamar del Estado empleo u ocupación, pues ni la Sociedad, ni el Estado, entienden devenir patronos universales; quiere solamente expresar, pero ya es el principio de la justicia social, que la Sociedad y el Estado deben crear oportunidades y promover condiciones favorables al trabajo de los hombres. De ahí que se diga, en el mismo artículo 29 de la Carta de la O.E.A., que todos los seres humanos tienen derecho a igualdad de oportunidades para alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual. (11)

Al considerarse el *literal b)*, el señor de la Cueva explicó: “Aquí sufrió el texto una modificación; porque, después de una discusión, se acordó que quedaría más completo con la adición de la frase, “y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad”.

Sobre este literal Argentina había sostenido “la necesidad de que el Estado contratase la obligación de asegurar al trabajador las condiciones de *una vida digna*. Los debates que se suscitaron alrededor de esta propuesta argentina, dieron por resultado la redacción del actual ordinal b) del proyecto, por el cual, en efecto, se consagra el derecho del trabajador a *tener la posibilidad de una existencia digna*. Pero la verdad es que esa *existencia digna* no aparece respaldada por la obligación contractual de ningún Estado. Como nosotros entendemos que esto es una cuestión de principios, queremos un pronunciamiento expreso de la Comisión”. (12)

El señor de la Cueva, relator del Grupo de Trabajo, explicó las razones que se adujeron en el seno del Grupo de Trabajo para no aceptar la proposición argentina respecto al ordinal b), al efecto dijo: “Se consideró que estábamos consignando aquí un código de garantías sociales para los derechos de que debe disfrutar el trabajador en sus relaciones de trabajo y como consecuencia de ellas; pero que no era el propósito establecer obligaciones concretas a cargo de los Estados, que ya significaban un problema distinto y cuyo alcance no podía medirse”.

Al discutirse el ordinal c), la delegación del Perú enfatizó su propuesta de enmienda que el Grupo de Trabajo, dijo, no tomó en cuenta. De la versión taquigráfica recogemos lo siguiente: “Dándose iguales derechos a todos los trabajadores, sin distinguir que sean intelectuales, manuales o técnicos, las modalidades de aplicación de esos derechos son frecuentemente diferentes, en varias legislaciones. Basándose en esa consideración, la Delegación del Perú propuso un texto para el ordinal c), que decía lo siguiente:

“Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual, deben gozar de las garantías que consagra la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades de su aplicación”.

Continúa el delegado del Perú diciendo: “Quisimos dejar a salvo un hecho frecuente y cierto en la mayoría de las legislaciones de nuestros países. En el curso de la misma Carta van ustedes a encontrar disposiciones que se refieren a tipos específicos de trabajadores, como los de la Marina Mercante y de los aeronáuticos. En algunas legislaciones, existen distinciones no solamente en esos casos, sino en otros, también. Los derechos son los mismos, pero las formas de aplicación pueden variar.

Para salvar esa dificultad, la Delegación del Perú propuso la redacción que corre en su enmienda, referente al ordinal c) del Art. 2. También quisiera que la Comisión se pronunciara expresamente sobre esto”.

El señor de la Cueva (México): “Las razones que tuvo el Grupo de Trabajo para desechar la enmienda propuesta al ordinal c) por el señor Delegado del Perú fueron las siguientes: si nosotros estableciéramos aquí la posibilidad de consignar diferencias entre el trabajo intelectual, el técnico y el manual, aun cuando fuera en razón de sus particularidades, abríamos la puerta a una destrucción del principio de igualdad de condiciones para todos los trabajadores”.

No obstante el ordinal c) fue aprobado con la enmienda del Perú. (13)

Nos llama la atención la forma en que aparece considerado el literal d) del Art. 2. Según la versión taquigráfica (Volumen V Pág. 305 y 306) al entrarse a discutir el ordinal d), surgió una propuesta de México en el sentido de modificar este ordinal “para hacer más clara la tesis de que la legislación del trabajo —no solamente en el problema de igualdad de salario, sino la legislación del trabajo en general— se aplica tanto a mujeres como a hombres”. Esta fue la propuesta que dio lugar a que se aprobara el inciso 2º del Artículo 1.

Mientras tanto se abandonó la atención al ordinal d), lo que dio lugar a que la Delegación del Perú preguntara: “El ordinal d), “A trabajo igual debe corresponder igual remuneración”... ¿ha sido aceptado? A lo que el Presidente de la Comisión Quinta contestó: No.

Luego y casi inmediatamente se pasó a la discusión del ordinal e), que fue aprobado tal como lo propuso el Grupo de Trabajo en su Proyecto.

No obstante que el ordinal d) no fue aprobado expresamente por la referida Comisión Quinta, ese texto fue sometido al parecer a la Plenaria de donde salió aprobado como texto definitivo en el Acta Final.

d) *Texto Definitivo (Acta Final)* (14)

Art. 2.—Considéranse como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

- a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio;
- b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad;
- c) Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual, deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación;
- d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador; y
- e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá.*

El principio contenido en el ordinal a) del Art. 2 de la Carta lo hallamos expuesto así:

Guatemala
Cn.

Art. 111

El trabajo es una obligación social y toda persona tiene derecho a él. La

vagancia es punible. El régimen laboral del país debe organizarse conforme principios de justicia social.

Es conveniente recordar que las palabras "obligación social" fueron las que empleó el Comité Jurídico Interamericano en su Proyecto primitivo.

El Salvador

Cn. Art. 181, inc. 1°

El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

Honduras

La legislación de Honduras no ha contemplado literalmente el principio de que "el trabajo es una obligación o función social".

Nicaragua

Cn. Art. 93

El trabajo es un deber social. Todo habitante de la República tiene la obligación de aplicar sus energías corporales e intelectuales en forma que redunde en beneficio de la comunidad.

Costa Rica

Cn. Art. 56

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerado, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaban la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Panamá

Cn. Art. 63

El trabajo es un derecho y un deber del individuo. El Estado empleará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella, y asegurará a todo trabajador las condiciones económicas necesarias a una existencia decorosa.

El principio consignado en el ordinal b) del Art. 2 de la Carta (Ver Pág. 28) lo encontramos expuesto en la siguiente forma:

Guatemala

Cn. Art. 114

Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

3.—Derecho a . . . condiciones económicas y satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

El Salvador

Cn. Art. 181 inc. 2°

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia condiciones de una existencia digna.

Honduras

Cn. Art. 123

Todo trabajador tiene derecho . . . a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo . . ."

Nicaragua

La legislación de Nicaragua no contienen este principio.

Costa Rica

(Ver Art. 56 Cn. citado en la Pág. 29).

Panamá

(Ver Art. 63 Cn. citado en la Pág. 29).

El principio contenido en el ordinal c) del Art. 2 de la Carta (Ver Pág. 28) únicamente ha sido contemplado en las legislaciones de El Salvador, Honduras y Costa Rica en la siguiente forma:

El Salvador

Cn. Art. 181 inc. 2º

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o *intelectual*, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.

Honduras

Cn. Art. 129

Los trabajadores intelectuales independientes y el resultado de su actividad, deberán ser objeto de una legislación protectora.

Costa Rica

Cn. Aun cuando la legislación costarricense no hace referencia especial al trabajador intelectual, creemos que su protección queda incluida dentro del principio de no discriminación consignado en el Art. 68 que dice:

“No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o *respecto de algún grupo de trabajadores*”.

El principio básico citado en el ordinal d) del Art. 2 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, (Ver Pág. 28), lo encontramos desarrollado así:

Guatemala

Cn. Art. 114

Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

2.—Igualdad de salario, para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

El Salvador

Cn. Art. 182 N° 1

“En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad”.

(El Art. 104 del Código de Trabajo reproduce, en términos parecidos, la disposición transcrita).

Honduras

Cn. Art. 124, 3º

“A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales”.

Nicaragua

Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:

5) Un salario o sueldo igual para trabajador igual en idénticas condiciones de eficiencia”.

Costa Rica

Cn. Art. 68

“No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones

de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores.

En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense”.

Panamá

Cn.

Art. 66

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

Ordinal e) del Art. 2 (Ver Pág. 28). Este ordinal no aparecía en el proyecto del Comité Jurídico Interamericano pero, como puede notarse, su letra correspondía al Art. 3, el cual fue convertido en el ordinal e) por el Grupo de Trabajo de la Comisión Quinta habiendo sido aprobado así como texto definitivo.

Valdrá para este ordinal e) del Art. 2, los antecedentes del Proyecto del Comité Jurídico Interamericano y su exposición de motivos al referirse a lo que podríamos decir fue el Art. 3. Antes de efectuar el estudio comparativo con las legislaciones de Centroamérica y Panamá, citaremos el texto primitivo el cual se hallaba así:

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano* (15)

Art. 3

Los Derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

b) *Exposición de Motivos.*

“Artículo Tercero. La irrenunciabilidad de los derechos sociales es indispensable para su efectividad. Si no existiera, el trabajador por ignorancia o por necesidad o ante la presión del patrono, podría renunciar en muchos casos a sus derechos, y así éstos no serían sino ilusorias facultades. Sin este principio el edificio de las garantías sociales se derrumbaría fácilmente. De él dependen, en gran proporción la estabilidad y firmeza de las estipulaciones que regulan la condición de los trabajadores.

La segunda parte del Art. 3º resuelve un problema de derecho internacional privado que en la práctica reviste no poco interés: el de saber si las leyes sociales obligan a todos los que se encuentren en el territorio del Estado. La respuesta es afirmativa, porque esas leyes se consideran de orden público y, por consiguiente, son de imperativa aplicación. Así como sería injusto que a un trabajador extranjero por el simple hecho de serlo, se le diera un tratamiento diferente al del trabajador nacional, tampoco sería justificable que personas naturales o jurídicas extranjeras no estuvieran sujetas en esta materia a las mismas obligaciones que las nacionales”. (16)

Hecha la anterior explicación sobre la ubicación y el texto del ordinal e) del Art. 2 (Ver Pág. 28) pasamos de inmediato a citar las legislaciones de Centroamérica y Panamá coincidentes con el principio comentado.

d) *Comisión Quinta.*

Es conveniente señalar que la Comisión Quinta, a propuesta de la Delegación de Bolivia, introdujo el término “benefician” al texto primitivo. Se tuvo en cuenta que la mencionada Delegación quería una declaración expresa, en el sentido de que la legislación del trabajo amparaba a “nacionales y extranjeros”. Por esta razón como en el párrafo final se habla de “nacionales y extranjeros”, se “benefician” que tendió a satisfacer el deseo de la Delegación de Bolivia de que la legislación se aplica por igual a trabajadores extranjeros y a trabajadores nacionales.

El ordinal e) del Art. 2 quedó aprobado finalmente como aparece en la Pág. 28.

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá.*

Guatemala

Cn.

Art. 116

“Los derechos consignados en este capítulo constituyen garantías mínimas irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superadas a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. De consiguientemente, serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro documento las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos reconocidos a favor del trabajador en la Constitución, en la ley, en reglamentos o en otras disposiciones relativas al trabajo”.

Art. 77

Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

Serán nulas *ipso jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la Constitución garantiza, si los disminuyen, restringen o tergiversan.

El Salvador

Cn.

Art. 195

“Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio.

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social”.

Honduras

Cn.

Art. 144

“Los derechos consignados en este Capítulo son irrenunciables. Serán nulas las estipulaciones que los restrinjan o supriman”.

Nicaragua

Art. 96 N° 1

“En materia de trabajo serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, las siguientes:

- 1) Las que restrinjan o alteren las garantías y derechos que la Constitución y las leyes de orden público reconocen para el hombre y el ciudadano.

Costa Rica

Cn.

Art. 74

“Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su numeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados de una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional”.

Panamá

Cn.

Art. 70

“Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.

a) *Grupo de Trabajo (Comisión V)*

Artículo 3.—Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. Tiene igualmente la libertad de cambiar de empleo. (17)

Este artículo fue aprobado íntegramente por la Comisión Quinta sobre Asuntos Sociales, apareciendo así, en el Informe final. (18)

El Comité Jurídico Interamericano había dicho: “Todo trabajador tiene derecho a la educación”, y según veremos en la exposición de motivos del Art. 4º este concepto quedó ahí aclarado en el sentido de que se quería dar énfasis a la capacitación técnica del trabajador, aun cuando pudiera pensarse que el principio debería ubicarse en otro Estatuto.

Puede decirse que el principio aprobado en la IX Conferencia Internacional Americana, no se encuentra totalmente concebido dentro de las normas que regulan los principios básicos del trabajo, si no que se hayan divididos en los relativos a la Cultura o a la Educación. A fin de integrar ese espíritu revisaremos las normas constitucionales de Centroamérica y Panamá.

Guatemala

Cn.

Art. 73

Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales y de interés nacional impongan las leyes, las cuales dispondrán lo necesario para mayor estímulo o incremento de la producción.

Art. 114 Nº 3

“Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo: 3º. Derecho a la libre elección de trabajo . . .”

El Salvador

Cn.

Art. 163 inc. 1º

“Todos los habitantes de El Salvador tienen derecho a ser protegidos en la conservación y defensa de su vida, honor, libertad, trabajo, propiedad y posesión”.

C. de T.

Art. 12

“Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la ley”.

Honduras

Cn.

Art. 123

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Nicaragua

Cn.

Art. 92

El Estado garantiza la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria u oficio que cada cual crea conveniente, siempre que no oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública.

Costa Rica

Cn.

Art. 67

El Estado garantiza el derecho de libre elección de Trabajo . . .”

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano.*

Art. 4º

“Todo trabajador tiene derecho a la educación. Es deber del Estado perfeccionar la enseñanza del adulto cuando éste no la ha podido recibir en su infancia, y en general procurar extender el beneficio de la gratuidad a las diversas ramas de la enseñanza con el objeto de ofrecer igualdad de oportunidad a todos los individuos. (19)

b) *Exposición de Motivos.*

“Artículo Cuarto.—Si bien pudiera estimarse que el derecho a la educación pertenece a la categoría de los derechos individuales y que su enunciación corresponde a otro Estatuto, es evidente que la educación, la capacitación técnica del trabajador, son circunstancias decisivas para que éste pueda progresar, sea más eficaz su labor y por ende mejor remunerada. De ahí que el Comité haya incluido un artículo que mira al aspecto económico-social en cuanto expresa que debe tratarse de extender la gratuidad a las diversas ramas de la enseñanza. También contempla el artículo el caso del adulto que no ha podido recibir educación en la infancia: si es un trabajador es de equidad ayudarle a recibirla, y aún cuando la haya recibido es conveniente que se le facilite adquirir conocimientos especializados de artes y oficios, de técnica, etc., que sean necesarios para las actividades en que participa.

“Por desgracia en las clases desvalidas es donde se presenta, con mayor intensidad, y por causas bien explicables, la falta de instrucción. En consecuencia, es urgente remediar esa situación para que todos tengan iguales oportunidades en la lucha por la vida”. (20)

e) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta).*

Artículo 4.—Todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica, para perfeccionar sus actividades (aptitudes) y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la producción. A tal efecto, el Estado organizará la enseñanza de adultos y el aprendizaje de los jóvenes, de tal modo que permita asegurar a éstos la enseñanza efectiva de un oficio o trabajo determinado, al par que provea a su formación cultural, moral y cívica. (21)

Al discutirse en la Comisión Quinta este artículo del Proyecto del Grupo de Trabajo el señor de la Cueva, de México, explicó que “El señor Delegado del Perú le había hecho notar, una vez que estaba concluida la redacción de la Carta, que la frase “a éstos” podría interpretarse mal, en el sentido de que se aplicaba únicamente a los jóvenes y no a la enseñanza en general. Sugirió que, en consecuencia podría suprimirse esa palabra”.

A la pregunta del Delegado de Chile sobre cuál fue la finalidad, al poner la frase “obtener de su trabajo mayores ingresos”, el Delegado del Perú contestó: “la remuneración depende, en extensa medida, de su rendimiento, y su rendimiento depende de su preparación. Un trabajador que no ha llegado a la etapa de ser un trabajador especializado, está condenado a ganar, toda su vida, simplemente salarios mínimos; en tanto que un trabajador que ha logrado obtener una formación profesional adecuada, puede obtener de su trabajo una retribución mayor. En ese sentido es, que se dice que la educación profesional tiende, entre otros objetivos, a asegurarle la posibilidad de obtener mayores salarios”.

A propuesta de Perú se modificó la frase “para perfeccionar sus actividades” habiendo quedado sustituido por “para perfeccionar sus aptitudes”. Con estas pocas variantes sugeridas por el Perú quedó redactado como texto definitivo el Art. 4. (22)

Tal como dijimos en anteriores líneas, no encontraremos en las legislaciones de Centroamérica y Panamá calcados los mismos principios de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aun cuando unas disposiciones coincidan exacta-

mente, otras solamente contendrán conceptos muy similares que denotan, en el fondo, el mismo espíritu. Estos principios básicos han sido considerados tanto en las Normas sobre Trabajo como en las que se refieren a la Cultura o a la Educación, en las Constituciones respectivas. Continuamos en nuestra búsqueda en las legislaciones de Centroamérica y Panamá.

Guatemala

Cn. Art. 98

“Toda persona tiene derecho a la educación. La instrucción técnica y la educación profesionales son accesibles a todos en planos de igualdad...”

El Salvador

Cn. Art. 198

“Todos los habitantes de la República tienen el derecho y el deber de recibir educación básica que lo capacite para desempeñar consciente y eficazmente su papel como trabajador, padre de familia y ciudadano. La educación básica incluirá la primaria, y cuando la imparta el Estado será gratuita”.

Honduras

Cn. Art. 136

“El Estado promoverá la preparación técnica de los trabajadores y la elevación de su nivel cultural y económico.

Es deber de las empresas industriales, en las esferas de su especialidad, crear escuelas destinadas a promover la educación obrera entre los hijos de sus operarios y asociados. La Ley regulará esta materia”.

Costa Rica

Cn. Art. 67

“El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores”.

Panamá

Cn. Art. 74

“Es deber de las empresas industriales, en las esferas de su especialidad, crear escuela de aprendices destinadas a promover la educación obrera entre los hijos de sus operarios o asociados. La ley regulará esa materia.

Cn. Art. 89

El Estado fomentará el establecimiento de escuelas especiales, industriales y profesionales, agropecuarias y comerciales, adaptándolas a las necesidades específicas de la Nación. La Ley establecerá, desde la escuela primaria servicios de orientación profesional que permitan descubrir las aptitudes y capacidades de los alumnos y encaminarlos hacia su mejor utilización individual y social.

Cn. Art. 226, e)

Establecer centros teórico-prácticos para la enseñanza del comercio, la agricultura, los oficios y las artes, incluyendo en estas últimas las manuales y para la formación de obreros y directores industriales especializados”.

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano.*

Art. 23

Los Trabajadores tienen derecho a participar en la equitativa distribución del bienestar nacional obteniendo a precios razonables los objetos alimenticios, vestidos y habitaciones indispensables. Para alcanzar estas finalidades el Estado debe auxiliar la creación y funcionamiento de granjas y restaurantes populares

y de cooperativas de consumo y crédito, y organizar instituciones destinadas al fomento y financiación de aquellas granjas y establecimientos, así como la construcción de casas baratas, cómodas e higiénicas para obreros, empleados y campesinos.

En caso de que exista control oficial de los precios, los trabajadores deben estar representados en las entidades que lo ejerciten. (23)

b) *Exposición de Motivos.*

“Artículo Veintitrés.—Preocupación apremiante de los gobiernos en la actualidad es la de disminuir y estabilizar el costo de la vida y facilitar a la masa de consumidores los objetos necesarios a precios razonables. Hemos tomado esta idea expresando que es un derecho del trabajador participar equitativamente en la distribución del bienestar nacional.

Las aplicaciones de este principio son múltiples. El artículo señala éstas: a) creación de cooperativas de consumo y de crédito y apoyo a las mismas, que tan espléndidos resultados han producido en donde quiera han funcionado; b) creación de granjas para los trabajadores; c) fundación de restaurantes populares, como los hay en algunos países de América, y en gran número en la Gran Bretaña, con extraordinario provecho para las clases proletarias; d) creación de instituciones oficiales destinadas a la financiación y construcción de habitaciones baratas, higiénicas y cómodas para obreros, empleados y campesinos, porque es una necesidad primordial en América la mejora de la habitación popular, no sólo en los centros urbanos sino en los campos, y es urgente que en ese sentido se emprenda una acción gubernativa, permanente y enérgica, que no puede ser de un día sino de años porque el problema es inmenso. Pero no debe descuidarse o demorarse el acometer su solución y lo que se intente debe extenderse a los campesinos, como se ha hecho en Colombia con la institución de la vivienda campesina.

“El artículo podría hablar solamente de trabajadores, como lo hace en otras partes de la Carta, ya que esa voz es genérica, mas hemos querido hablar de empleados, obreros y campesinos para que resalte que se está en presencia de un problema que requiere un remedio integral, y que no debe prescindirse de ninguno de esos sectores en los que las soluciones pueden ser diferentes pero la necesidad de ellos igualmente inaplazable”. (24)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta).*

Artículo 5.—Los trabajadores tienen derecho a participar en la equitativa distribución del bienestar nacional, obteniendo a precios razonables los objetos alimenticios, vestidos y habitaciones indispensables. Para alcanzar estas finalidades, el Estado debe aceptar la creación y funcionamiento de Granjas y restaurantes populares y de cooperativas de consumo y crédito, y organizar instituciones destinadas al fomento y financiamiento de aquellas granjas y establecimientos, así como a la distribución de casas baratas, cómodas e higiénicas para obreros, empleados y campesinos”. (25)

Sobre este artículo el señor de la Cueva dijo que es casi idéntico a la primera parte del Art. 23 del proyecto del Comité Jurídico Interamericano.

El artículo 5 fue aprobado por la Comisión Quinta sin discusión, apareciendo su redacción en la misma forma, en el Informe Final. (26)

d) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá.*

Guatemala

Cn.

Art. 115

“El Estado velará porque las viviendas de los trabajadores sean adecuadas

y llenen las condiciones necesarias de salubridad. Fomentará la construcción de casas y el establecimiento de colonias para trabajadores”.

Cn. Art. 125, 4º
“Fomentar y proteger la creación y funcionamiento de cooperativas y proporcionarles la ayuda técnica y financiera necesaria”.

Cn. Art. 125, 6º
“Auspiciar la construcción de viviendas para que el mayor número de guatemaltecos las adquieran en propiedad”.

Cn. Art. 126, 9º
“Protección preferente a los campesinos, y a los pequeños y medianos agricultores mediante una política rural tendiente a dotarlos de tierras, *viviendas*, educación, salubridad y todo cuanto permita elevar su nivel de vida y el de sus familias”.

El Salvador

Cn. Art. 148
“Se declara de interés social la construcción de viviendas”.

“El Estado procurará que el mayor número de familias salvadoreñas lleguen a ser propietarios de su vivienda. Fomentará que todo dueño de fincas rústicas proporcione a sus colonos y trabajadores habitación higiénica y cómoda y, al efecto, facilitará al pequeño propietario los medios necesarios”.

Cn. Art. 145
Serán fomentadas y protegidas las asociaciones de tipo económico que tiendan a incrementar la riqueza general mediante un mejor aprovechamiento de los recursos naturales y humanos, y a promover una justa distribución de los beneficios provenientes de sus actividades. En esta clase de asociaciones, además de los particulares, podrán participar el Estado, los Municipios y las entidades de utilidad pública.

C. de T. Art. 81
“Los trabajadores podrán constituir cooperativas de ahorros, consumo y crédito y el patrono deberá permitir su funcionamiento”.

Honduras

Cn. Art. 137
“El Estado fomentará la construcción de viviendas y de colonias para los trabajadores, y velará porque llenen condiciones de salubridad. Con este fin tiene facultades para inspeccionar las viviendas construidas por las empresas y para dictar las medidas necesarias de conformidad con los reglamentos generales de sanidad”.

Cn. Art. 138
“La ley determinará las empresas y patronos que por el número de sus trabajadores o la importancia de su capital, estarán obligados a proporcionar a los obreros *habitaciones adecuadas*, escuelas, enfermerías y demás servicios y atenciones propicios al bienestar físico y moral del trabajador y de su familia”.

Cn. Art. 142
“La ley regulará la formación de empresas cooperativas, ya sean comerciales, agrícolas, industriales, de consumo o de cualquier índole, sin que se eluda o adúltere el régimen del trabajo establecido en esta Constitución”.

Cn. Art. 143
“El Estado protegerá al campesino, y a este fin legislará, entre otras materias, sobre el patrimonio familiar inembargable y exento de toda clase de im-

puestos, créditos, agrícolas, indemnizaciones por pérdida de cosecha, cooperativas de producción y consumo, cajas de previsión, escuelas prácticas de agricultura y granjas de experimentación agropecuaria, obras de riego y vías rurales de comunicación”.

Panamá

Cn.

Art. 229

“Es deber del Estado el fomento y fiscalización de las cooperativas de producción y consumo, y para tales fines creará las instituciones que sean necesarias”.

Cn.

Art. 95

“Tomar medidas para asegurar mercado estable y precios equitativos a los productos y para impulsar el establecimiento de cooperativas de producción, distribución y consumo”.

Con el artículo 5 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales terminamos el estudio de la parte denominada “Principios Generales” que, como su nombre lo indica, encierra los principios generales de la legislación del trabajo los cuales hemos tratado de hallar en las legislaciones de Centroamérica y Panamá.

A este respecto dice don Mario de la Cueva que “La parte primera está emparentada con el capítulo: Normas Sociales, de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, pero no es una simple reproducción; tiene rango propio, pues, en tanto los artículos 28 y 29 de la Carta de la O.E.A. son, una definición o explicación de un régimen de justicia social, los principios generales de la Carta de Garantías Sociales son ideas directrices de una legislación del trabajo y servirán para fijar el espíritu de las instituciones e interpretar las cláusulas que resultaren dudosas”. (27)

Entraremos ahora al estudio de la segunda parte de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que comprende las instituciones concretas que se estimó debían constituir los derechos mínimos internacionales en beneficio de los trabajadores. En su elaboración se tuvieron a la vista, las legislaciones de los Estados Americanos y, particularmente, las Declaraciones de Derechos Sociales de las Constituciones de México de 1917, Argentina, Bolivia, Brasil, Cuba, Guatemala, Nicaragua y Venezuela. (28)

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Doc. Cit.) Vol. V.

- | | | |
|-----------------------|--------------------|-----------------------|
| (1) Pág. 7. | (2) Pág. 15. | (3) Pág. 87. |
| (4) Págs. 298 a 300. | (5) Pág. 306. | (6) Págs. 238 y 239. |
| (7) Pág. 7. | (8) Págs. 16 y 17. | (9) Pág. 88. |
| (10) Pág. 300. | (12) Pág. 301. | (13) Págs. 301 a 305. |
| (15) Pág. 7. | (16) Pág. 16. | (17) Pág. 88. |
| (19) Pág. 7. | (20) Pág. 16. | (21) Pág. 88. |
| (22) Págs. 307 y 308. | (23) Pág. 10. | (24) Págs. 27 y 28. |
| (25) Pág. 88. | | |

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc. Cit.) Vol. VI.

- | | | |
|----------------|----------------|----------------|
| (14) Pág. 241. | (18) Pág. 241. | (26) Pág. 241. |
|----------------|----------------|----------------|

MEXICO EN LA IX CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Ob. Cit.)

- | | | |
|------|------|-----------------------|
| (11) | (27) | (28) Págs. 169 a 196. |
|------|------|-----------------------|

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano.*

Art. 14 inc. 1º

Trabajadores y patronos tienen derecho a que sean definidas su condición jurídica y sus prestaciones recíprocas, mediante normas legales que regulen el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo. (1)

b) *Exposición de Motivos.*

“Artículo Catorce.—Dice que en cada Estado normas legales deben regular el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo. Ello se justifica plenamente porque el contrato individual del trabajo es el que celebran diariamente centenares de miles de personas, y es lo cierto que la legislación civil no puede, por su misma naturaleza, contemplar con precisión y amplitud el gran problema del empleo de la fuerza de trabajo del hombre para producir riqueza. De aquí que haya surgido como nuevo sector de las ciencias jurídicas el derecho social, llamado cada día a un creciente desarrollo”. (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

“Artículo 6.—La Ley regulará el contrato individual de trabajo, a efecto de garantizar los derechos de los trabajadores”. (3)

d) *Texto Definitivo de la Carta*

En la Comisión Quinta este artículo fue aprobado sin observaciones y su redacción para el texto definitivo quedó en la misma forma y con el mismo número. En la Sesión Plenaria al aprobarse en conjunto el articulado de la Carta, tampoco sufrió alteración. (4) En las legislaciones de Centroamérica y Panamá se encuentra regulado el contrato individual de trabajo en las disposiciones que a continuación se citarán:

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn. Art. 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

16.—Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.

El Salvador

La Constitución Política de la República de El Salvador no hace alusión expresa a la institución del Contrato Individual de Trabajo. Este se encuentra regulado en el Código de Trabajo en el Libro Primero. Derecho Individual de Trabajo. Título Primero. Contrato Individual de Trabajo. Capítulo I. Disposiciones Generales. Arts. 17 al 54 inclusive.

Honduras

Cn. Art. 124

Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Serán nulas las disposiciones y convenciones que contravengan o restrinjan las garantías siguientes:

15.—El Estado tutela los *contratos* colectivos e *individuales* entre patronos y trabajadores.

Nicaragua

En las disposiciones constitucionales relativas al trabajo no se encuentra referencia expresa al Contrato Individual del Trabajo.

El Código de Trabajo sí lo regula en el Título II, Capítulo II. Arts. del 33 al 46 inclusive.

Costa Rica

Igualmente la Constitución de Costa Rica omite la referencia al Contrato Individual de Trabajo, pero el Código de Trabajo contiene las disposiciones pertinentes en el título Segundo. De los Contratos y de las Convenciones de Trabajo. Capítulo Primero—Disposiciones Generales y del Contrato Individual de Trabajo”.—Arts. 18 al 48 inclusive).

Panamá

La Constitución panameña contiene el siguiente principio constitucional:

“Art. 70.—Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que implican renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. *La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.*”

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Act. y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

- (1) Pág. 9. (2) Págs. 22 y 23.
(3) Pág. 88.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Act. y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

- (4) Pág. 241.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

4. CONTRATOS Y CONVENCIONES COLECTIVOS DE TRABAJO

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Art. 14 inciso 2º

“El contrato colectivo rige en las empresas que hubieren estado representadas en su celebración, no sólo para los contratantes sino para los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de las mismas empresas. Por disposición gubernativa la aplicación de un contrato colectivo puede extenderse a toda una rama de la industria, o a determinada región o a todo el territorio del Estado”. (1)

b) *Exposición de Motivos.*

“... Pero no basta contemplar el contrato individual sino que es indispensable admitir la existencia de la convención colectiva. Porque ésta viene a convertir en realidad la libertad de contratación, pues sería equivocado y exagerado hablar de libertad en las negociaciones entre el trabajador aislado, que para vivir necesita de su salario, y el capitalista respaldado por su poder financiero. Entonces la contratación

colectiva viene a equilibrar las fuerzas y a la del capital jÚntase la de la uni3n de los trabajadores, realizando asÍ, de modo cierto, la armonÍa de esos dos grandes intereses con beneficio evidente para la comunidad”.

“De otro lado el contrato colectivo representa para los empresarios la ventaja indiscutible de que fija por tiempo determinado las condiciones de trabajo, lo que permite apreciar exactamente los costos de producci3n y adelantar ésta sin conflictos ni dificultades”.

“El contrato colectivo tiene dos caracterÍsticas que en la Carta se pormenorizan y hoy no se discuten por las legislaciones obreras ni por los tratadistas de derecho social, a saber: 1º El contrato rige no sólo para las partes contratantes sino para los demÁs trabajadores que hagan o lleguen a hacer parte de las empresas respectivas. 2º Por disposici3n gubernativa la aplicaci3n de un contrato colectivo puede extenderse a toda una rama de la industria, o a determinada regi3n o a todo el territorio del Estado”.

“Los requisitos para validez de una providencia de ese orden los enumera la respectiva legislaci3n, de lo cual hay varios ejemplos en las leyes de los paÍses del Continente”. (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisi3n Quinta)*

El Grupo de Trabajo dej3 este artÍculo con el nÚmero 18. La comisi3n Quinta lo aprob3 con el mismo nÚmero pero el Comit3 de Coordinaci3n y el de Estilo le dieron la ubicaci3n de Art. 7, que fue con el que la IX Conferencia Internacional Americana lo aprob3. (3)

En relaci3n a este artÍculo se dieron las siguientes explicaciones a pregunta de la Delegaci3n de Venezuela.

Dijo entonces el seÑor Delegado de Venezuela: “Meditando mucho sobre la redacci3n del ArtÍculo 18, se me ocurre que envuelve en cierto modo una lesi3n a la organizaci3n sindical de los trabajadores. AquÍ aparece el caso de determinadas conquistas sociales por un sindicato, que cubren a todos los trabajadores de una empresa, es decir, a los que existen, no sindicalizados, en el momento de celebrarse ese contrato colectivo con mejoras, y a los que ingresen al personal de la empresa, sean o no sean miembros del sindicato. Este es un principio que ha sido muy controvertido por parte de los movimientos sindicales de muchos paÍses. Conviene ellos en que el beneficio a los trabajadores de que ingresen a la empresa, despu3 de celebrado el contrato colectivo, estÁ bien. Pero no tienen el mismo concepto sobre aquellos trabajadores no sindicalizados que obtienen ventajas con las conquistas del sindicato, por el hecho de que no se estimula asÍ la organizaci3n sindical de los trabajadores; y es hoy un hecho concreto, reconocido universalmente, que la existencia y disciplina de las organizaciones sindicales, sirve a los fines del Estado”.

“Personalmente, me gustarÍa mucho 3ir la opini3n de quien considero como un maestro en derecho social, el profesor de la Cueva, que tiene, ademÁs, una bastÍsima experiencia por el desarrollo sindical en M3xico”.

“El seÑor de la Cueva (M3xico): El problema que plantea el seÑor Delegado de Venezuela es realmente complejo, y tiene numerosos aspectos que obligarÍan a una disertaci3n muy larga; de tal manera que voy a limitarme a exponer los aspectos fundamentales de la misma y las razones particulares que tuvo en cuenta el Grupo de Trabajo para aceptar el ArtÍculo 18, en los t3rminos en que se encuentra. No podemos desconocer la observaci3n tan atinada que hizo la Delegaci3n de Venezuela, y la realidad de que numerosas organizaciones sindicales estÁn en contra de este principio porque estiman que, favorece a los trabajadores libres y ayuda a la persistencia de esos mismos trabajadores libres. Si las mismas ventajas que conquistan, o que obtienen los trabajadores sindicados, se extienden a los trabajadores libres, ello quiere decir que el ingreso a los sindicatos no es, ya no digamos necesario, si no tal vez ni siquiera conveniente”.

“Pero, frente a este argumento, que es real, se adujo en el Grupo de Trabajo el siguiente argumento fundamental, que es el que sirve de base a muchas legislaciones y a la tendencia a extender y generalizar los contratos y convenciones colectivas de trabajo: nosotros dejamos establecido el principio de la igualdad de salarios; ahora bien, el principio de la igualdad de salarios es, en realidad, mucho más amplio de lo que su enunciado indica, porque no es solamente la retribución diaria lo que se entiende por igualdad de salarios, sino todas las prestaciones y ventajas que obtiene el trabajador a cambio de su labor ordinaria; en estas condiciones, pues, todos los trabajadores de una empresa o de una misma profesión deben gozar de las mismas prestaciones, porque de otra manera, en realidad, se destruye este principio de la igualdad de salarios. Siendo así, y aun cuando no lo dijéramos expresamente en las leyes, por el hecho de estar consignado el principio de igualdad de condiciones y de trato para todos los trabajadores, lo obtenido por un grupo de trabajadores en un contrato colectivo tendría que aplicarse automáticamente a todos los demás trabajadores de la empresa; porque de otra manera, vuelvo a decir, se rompería el principio de igualdad. De manera idéntica se plantea la cuestión para extender los contratos y convenciones colectivos de una empresa, bien a una profesión, bien a una región económica determinada; porque se ha pensado que las condiciones de trabajo que se aplican a determinados trabajadores, en razón del principio de igualdad de condiciones de trabajo, deben aplicarse a todos los demás trabajadores de la empresa o profesión”.

Continúa diciendo el señor Mario de la Cueva: “Pero, de todas maneras, la observación del señor Delegado de Venezuela me ha hecho surgir un problema que es extraordinariamente importante y que, con perdón de ustedes, me lleva, independientemente de que esté en consideración o no, el Art. 2, ordinal d), de la Carta, en donde decimos: “A trabajo igual debe corresponder igual remuneración”. Pienso que, en realidad, deberíamos nosotros decir, “A trabajo igual debe corresponder igual tratamiento”, para compendiar dentro de esta palabra “tratamiento” las diferentes condiciones de trabajo, y darle realmente la amplitud que tiene . . .” (4)

Hecha la anterior explicación, el artículo quedó redactado así:

d) *Texto Definitivo*

“Artículo 7.—La Ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Regirán en las empresas que hubieren estado representadas en su celebración, no solamente para los trabajadores afiliados a la organización profesional que los suscribió, sino para los demás trabajadores que forman o lleguen a formar parte de esas empresas. La Ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenciones colectivos a toda la actividad para la cual se concertaron y para ampliar su ámbito de validez territorial”. (5)

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn.

Art. 114

“Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

16. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores en los contratos individuales y *colectivos de trabajo*”.

Al reconocer la Constitución de Guatemala los Contratos Colectivos de Trabajo, los reglamenta en el Título Segundo del Código de Trabajo, adoptando tres figuras bajo las denominaciones de Contrato y Pactos. Los conceptos dados para cada uno son interesantes, por cuanto reflejan un criterio para cada denominación, esto es entre lo que es Contrato Colectivo de Trabajo, Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y Pacto colectivo con fuerza de ley. No es el objetivo de nuestro trabajo hacer un estudio de cada institución pero como una ilustración para comprender mejor los principios básicos de la Carta citaremos el concepto que se da para cada uno.

El Contrato Colectivo se halla reglamentado en el Título Segundo, Capítulo Segundo, Arts. 38 al 48 inclusive. Es definido así:

Art. 38.—Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

En el Capítulo Tercero del mismo Título, bajo el enunciado “Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo”, contempla la Sección Primera las “Disposiciones Generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado”. Este pacto se encuentra regulado del Art. 49 al 53, y es definido de la manera siguiente:

Art. 49.—Pacto colectivo de condiciones de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene el carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente compatible de éste.

La Sección Segunda del mismo Capítulo II hace referencia a los “Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada”, Arts. 54 al 56 inclusive.

En esta Sección se regula el procedimiento “Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país. . .”

El Salvador

Cn.

Art. 190

“La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada clase de actividad”.

El Código de Trabajo de El Salvador reglamenta el Contrato Colectivo de Trabajo y las Convenciones Colectivas de Trabajo en el Libro Segundo, Título Segundo, Capítulos I y II—Arts. 224 al 245 inclusive. No se ha definido el concepto de estas dos instituciones. El Art. 224 establece el objeto de ambas instituciones expresando:

Art. 224.—El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

Por otra parte hace énfasis sobre el principio de igualdad en el artículo 230 que dice:

“Art. 230.—Cualquier cláusula de exclusión en el contrato colectivo, se tendrá por no escrita; y el patrono podrá emplear en su empresa, a trabajadores que no pertenezcan al sindicato.

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicados, no podrá estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores lo ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica”.

El título Tercero del mismo Libro Segundo en un Capítulo Unico, establece los “Procedimientos para Uniformar las Condiciones de Trabajo en las Diferentes Actividades Económicas”. Arts. 246 al 252 inclusive. El procedimiento termina con un Decreto que debe emitir el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social declarando obligatorias las condiciones de trabajo comunes en la actividad económica de que se trate. El decreto “se aplicará como contrato ley para los efectos laborales” y será publicado en el Diario Oficial y entrará en vigencia 30 días después de su publicación. Art. 252.

Honduras

Cn.

Art. 124 N° 15

“El Estado tutela los *contratos colectivos* e individuales entre patronos y trabajadores”.

El Título Segundo, Capítulo IV del Código de Trabajo de Honduras, dispone lo relativo al Contrato Colectivo de Trabajo—Arts. 53 al 71. El Art. 53 lo define en el inc. 1° así:

“Contrato colectivo de trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.

También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes”.

Art. 60

“Los contratos colectivos obligan a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebren.

Las disposiciones de los contratos colectivos se aplican a todos los trabajadores de las categorías interesadas que están empleados en las empresas comprendidas en el contrato; a menos que éste previere expresamente lo contrario.

Los patronos y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no pueden estipular condiciones contrarias a las del mismo en los contratos individuales de trabajo.

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo, contrarias a las del contrato colectivo, serán nulas y deberán considerarse sustituidas de pleno derecho por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

No se considerarán contrarias a la convención o contratos colectivos las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para los trabajadores.

Las disposiciones de un contrato colectivo no se considerarán contrarias a las leyes cuando sean más favorables para los trabajadores.

Las disposiciones de las leyes prevalecerán siempre sobre las del contrato colectivo y las de éste sobre las de los contratos individuales de trabajo, salvo lo dispuesto en los párrafos anteriores”.

En cuanto a los “Pactos Colectivos” el Art. 62 C. T. dispone:

“Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieren posteriormente a ellos”.

Bajo el rubro “Extensión de los Efectos de los Contratos Colectivos”—Arts. 73 al 76, se regula el procedimiento para “extender la aplicación de todas o determinadas disposiciones de un contrato colectivo a todos los trabajadores y patronos no comprendidos originalmente en el mismo, pero comprendidos en el campo de aplicación profesional o territorial del contrato”. Art. 73.

“En el caso de disponer la extensión del contrato colectivo en todo o en parte, el Poder Ejecutivo establecerá en la resolución la fecha desde la cual la extensión obligará a los empleadores y trabajadores de que se trate, fecha que no será anterior a la de la publicación de la resolución en la “Gaceta”. Art. 74 inc. 5°.

Nicaragua

La Constitución Política de Nicaragua nada dice sobre los “Contratos o Convenciones Colectivos de Trabajo”, pero el Código de Trabajo reglamenta esta institución en el Título II bajo el epígrafe “*De la Convención Colectiva de Trabajo y del Contrato Individual*”. El Capítulo Primero trata de la Convención Colectiva, la define de la manera siguiente:

“Art. 22.—Convención Colectiva es la que se celebra entre un patrón o sindicato de patronos y sindicato, federación o confederación de Sindicatos Obreros, con el fin de establecer condiciones generales de trabajo en una empresa”.

Los artículos que a continuación se citan, dan la impresión de que la Convención Colectiva deja fuera de sus alcances a los trabajadores no sindicalizados y que por otra parte el principio de igualdad regirá respecto de aquellos trabajadores que posteriormente a la celebración de la Convención Colectiva ingresen a la empresa o centro de trabajo. Veamos:

Art. 23.—La convención colectiva obliga a los patronos que la suscriban por sí o por sus representantes legales, y a todos los trabajadores que pertenezcan al Sindicato o Confederación de Sindicatos legalmente constituidos que hubieren estado representados en la celebración de dicho contrato.

Art. 24.—Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia, entre el patrón y los miembros del Sindicato o de los Sindicatos contratantes.

La situación se aclara para los trabajadores que ingresen a la empresa posteriormente a la celebración de la Convención Colectiva, quienes para ser favorecidos por las cláusulas de la Convención deberán ingresar al Sindicato, esto lo dice el inciso 2° del Art. 26.

“La convención colectiva beneficia a los trabajadores que con posterioridad a su celebración entren a formar parte del Sindicato contratante”.

Asimismo este inciso formula la invitación a los trabajadores existentes en la empresa no sindicalizados, para que se sindicalicen, en caso contrario no serán favorecidos por la Convención Colectiva.

Ahora bien el derecho adquirido dentro de la Convención Colectiva no se pierde por el hecho de separarse del Sindicato, así lo da a entender el Art. 30 que dice:

“Los contratos individuales celebrados en consonancia con una convención colectiva, no se extinguen ni modifican . . . respecto a los trabajadores que se separen de dicho sindicato”.

Costa Rica

Cn.

Art. 62

Tendrán fuerza de Ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”.

El Código de Trabajo de Costa Rica regula en el Título Segundo, Capítulo Segundo los Contratos Colectivos de Trabajo. Arts. 49 al 52 inclusive. El Art. 49 contiene la siguiente definición:

Art. 49.—Contrato Colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y perciba en la misma forma.

En el Capítulo Tercero del mismo Título, se reglamentan las “Convenciones colectivas de trabajo”. La Sección I contiene “Disposiciones Generales y de las Convenciones colectivas en empresas o en centro de producción determinado”. Arts. 54 al 62. Art. 54 expresa:

“Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte”.

Art. 55.—Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 51.
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o dentro de producción a que el pacto se refiere, en lo que aquellas resulten favorables y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c) Los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva”.

La Sección II trata de “las convenciones colectivas de industria, de actividad económica o de región determinada”, Arts. 63 al 65. El Art. 63 dispone:

“Para que la convención colectiva se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país”, será necesario seguir el procedimiento que este mismo artículo establece. Es el Poder Ejecutivo quien por medio de decreto declara la obligatoriedad de la convención colectiva, fijando plazo de vigencia “que no excederá de cinco años ni bajará de uno, prorrogable automáticamente si ninguna de las partes expresa su voluntad de dar por terminada la convención”. (Art. 64 C. de T.)

Panamá

La última parte del Art. 70 de la Constitución Política de Panamá dispone: “La ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo”.

El Código de Trabajo en el Libro Primero, Título Segundo, regula el “Contrato Colectivo de Trabajo”—Arts. 30 al 38 inclusive. El contrato colectivo es definido así:

Art. 30.—Contrato Colectivo o contrato sindical es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, y en virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante la remuneración que se estipule para cada uno de éstos”.

Por otra parte se dispone:

Art. 31.—Se regirán por lo dispuesto en este título los contratos que celebren grupos de trabajadores no sindicalizados si el grupo ha convenido en aceptar conjuntamente la responsabilidad de la ejecución del trabajo.

Art. 36.—La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados del contrato colectivo que corresponden a sus miembros.

Art. 38.—En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato colectivo, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato.

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

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Act. y Doc.) Ob Cit. Vol. V.

- (1) Pág. 9. (2) Págs. 22 y 23.
(3) Pág. 90. (4) Págs. 332 a 335.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Act. y Doc.) Ob Cit. Vol. VI.

- (5) Pág. 241.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

5. SALARIO

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Art. 6

“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente por el Estado, que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración y capacidad económica de las empresas”. (1)

Art. 10 (al principio)

“El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado...” (2)

Art. 20

“Las prestaciones sociales, totalmente y el salario en la cuantía que determine la ley, no son embargables, salvo las prestaciones alimenticias a que fuere condenado el trabajador.

El salario debe pagarse en efectivo en moneda legal.

El valor del salario y de las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en caso de quiebra o concurso civil”. (3)

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo Sexto.—Establece la obligación de garantizar a los trabajadores un salario mínimo. El Estado, directamente, o por medio de comisiones tripartitas con representación de trabajadores, patronos, y del mismo Estado, fijará este salario teniendo en cuenta las circunstancias de las respectivas industrias y regiones, el costo de la vida, las necesidades del trabajador y la capacidad económica de las empresas.

Hoy el sistema goza de general aceptación en la teoría, aunque en la práctica varios Estados Americanos carecen de legislación sobre el particular, por lo cual en ciertos sectores de trabajo prevalecen salarios insuficientes. Importa por consiguiente, llevar a la práctica el sistema ya que el problema del salario se relaciona íntimamente con el bienestar del trabajador, y las garantías de éste deben comenzar por asegurarle entradas que le permitan subvenir a sus necesidades y a las de su familia, y obtener un mínimo de comodidades”.

“Todo esto no se puede alcanzar sin la acción del Estado que es el único capacitado para resolver la cuestión en forma acertada, puesto que posee los elementos indispensables para apreciar con justicia tanto las condiciones en que la industria trabaja como las necesidades del empleado, y así las exigencias del costo de la vida como las modalidades especiales de cada región o de cada ramo de la actividad social”.

“Artículo Décimo.—(Párrafo Quinto)... Unánimemente se ha considerado que la mejor medida para proteger al trabajador a domicilio es la fijación de un salario mínimo, porque la explotación del obrero que no va a la fábrica se realiza precisamente al pagarle precios irrisorios por su labor”.

Artículo Veinte.—“Legislaciones de algunos países, como Chile, contienen una serie de disposiciones enderezadas a proteger el salario. En menor escala otras legislaciones siguen el mismo camino”.

“En este artículo el Comité ha pensado que sería útil incluir algunos preceptos sobre el particular, como los siguientes: 1º No embargabilidad de las prestaciones sociales; porque si no fuera así perfectamente su valor podría pasar a manos usurarias

o a acreedores inescrupulosos. 2º No embargabilidad de una parte del salario. Esto al efecto de que el trabajador pueda disponer siquiera de una cuota del mismo para sus necesidades elementales. La disposición se halla en numerosos códigos civiles y del trabajo y es de conveniencia para el trabajador como para la sociedad, sin otra excepción que la del pago de prestaciones alimenticias. 3º El salario debe pagarse en efectivo en moneda legal, ésto para evitar la explotación del trabajador y la disminución o desaparición de su salario mediante el pago en especie, aparte de que no es admisible en un Estado otra moneda que la expresamente autorizada. 4º El valor del salario y de las prestaciones sociales son créditos privilegiados en caso de quiebra o concurso, lo cual no es nuevo pues lo dispone así más de un código o ley". (4)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo Siete.—Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención de trabajadores y patronos, suficiente a cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

Artículo Ocho.—El salario, y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la ley, son inembargables, salvo las prestaciones alimenticias a que fuere condenado el trabajador.

El salario debe pagarse en efectivo, en moneda legal. El valor del salario y de las prestaciones sociales, constituye un crédito privilegiado en casos de quiebra, cobro o concurso civil del empleador.

Artículo Nueve.—Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas industriales o comerciales, sobre bases de equidad, en la forma y cuantía y según las circunstancias que determine la Ley.

d) *Comisión Quinta*

Al discutirse en el seno de la Comisión Quinta el Art. 7, surgieron las siguientes opiniones: Venezuela: "Se establece en este artículo que el salario mínimo será fijado periódicamente, con intervención de trabajadores y patronos. Cabe pensar que si no concurren estos dos factores, no va a ser posible fijar el salario mínimo". "Puede ocurrir casos en que a uno y otro de esos factores no convenga la fijación de un salario mínimo y entonces se hace inútil la disposición. Venezuela propone suprimir la frase *fijado periódicamente con intervención de trabajadores y patronos*, para garantizar mejor todavía la posibilidad de fijación del salario mínimo por el Estado, que como órgano de la sociedad es el que en un momento dado puede juzgar la conveniencia y utilidad, en obsequio a la producción, a la pervivencia de una industria, o a los derechos de los trabajadores, de la fijación del salario mínimo". Argentina: "Lo que se ha querido, al darle esa redacción al artículo, es facilitar el derecho de los trabajadores y patronos a intervenir en la fijación del salario mínimo. Lo que se persigue es reconocer un derecho. Por otra parte, la Carta no reviste el carácter de un Código, sino simplemente de un instrumento enunciativo. Ya la ley determinará cómo se salvará esa situación. Casi todas las leyes de salarios mínimos ordenan la fijación por comisiones paritarias y establecen que, en casos de que no concurren, se designan de oficio por el Estado". Colombia se inclinó porque el artículo quedara "en los términos redactados por el Grupo de Trabajo". Uruguay: "En la legislación uruguaya están consagrados casi todos estos principios desde hace mucho tiempo; pero sí, deseo contribuir un poco con la experiencia y la práctica de nuestra legislación nacional, para aplicarla a esta legislación internacional. Yo creo que, para subsanar la falta en muchos casos en que los patronos no intervienen en la dilucidación de estos problemas, satisfaríamos las aspiraciones de diversas delegaciones con agregar aquí la palabra *Estado*, además de trabajadores y patronos". Perú: "El texto correspondiente

del documento CB-3 (Artículo 6) decía: *Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo*, fijado periódicamente por el Estado, porque eso no era excluir las otras formas de fijación de salarios mínimos: por comisiones paritarias, por comisiones de rama de industrias, por comisiones para cada industria, por comisiones especiales de salarios mínimos, etc., y además, por acuerdo directo entre trabajadores y patronos. Entonces se quitó la palabra *Estado*. Sin embargo, en la forma sugerida por el señor Delegado de Uruguay, diciendo *fijado periódicamente con intervención del Estado, de los trabajadores y los patronos*, me parece que el artículo queda perfecto. Apoyo esa proposición. Cabe anotar, también, que la intervención de *patronos* fue incluida en este documento como consecuencia de una proposición de la Delegación de Colombia, que decía: *Para la fijación de salarios mínimos se oirá previamente el concepto de los patronos y los trabajadores*. Hicimos mérito a esta atinada proposición y la incluimos en esta forma”.

El artículo siete fue aprobado “con la enmienda propuesta por la República del Uruguay y las correcciones de estilo que fueren necesarias”.

Sobre este artículo el Delegado de Argentina propuso: una disposición en el Grupo de Trabajo, relativa a la *fijación de un salario básico profesional*, la cual fue rechazada por el Grupo de Trabajo pero al ser propuesto nuevamente en la Comisión Quinta fue aprobada con las explicaciones que dio la delegación citada.

Esta propuesta consistió en agregar al Art. 8 un inciso segundo que dijera:

“Igualmente se señalará un salario básico profesional en aquellas actividades donde el mismo no esté regulado por un contrato o convenio colectivo”.

A solicitud de la Delegación de Chile para que se “diera el máximo de ejemplos posibles sobre personas que quedarían beneficiadas por esta disposición, el Delegado de Argentina explicó: el salario mínimo vital comprende la generalidad de los trabajadores, sin distinción de arte, oficio o profesión. El salario profesional tiende a discriminar, en atención a las diversas profesiones. Para reglamentar el salario básico o mínimo vital, se dirá: “Todos los trabajadores deberán ganar tantos pesos. Luego, en atención a las diversas industrias se les fijan los salarios respectivos. Podría ir uno dirigido a industrias siderúrgicas, otro a las metalúrgicas, etc.” (6)

El Artículo ocho fue aprobado con la adición argentina por la Comisión Quinta y por el Plenario de la Conferencia.

e) *Texto Definitivo*

SALARIO

Artículo 8.—Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de empresas.

Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convenio colectivo. (7)

Sin lugar a dudas en esta parte se aprobó el principio relativo al salario mínimo, incluyéndose bajo el rubro *Salario* otras normas referentes a la remuneración y su protección así como otras prestaciones que más adelante contemplaremos en análisis por separado. Ahora entraremos al estudio comparativo de las legislaciones de Centroamérica y Panamá, de las que procuraremos citar los principios básicos coincidentes con los de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

f) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn. Art. 114

Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

4º—Fijación periódica del salario mínimo mediante audiencia previa a trabajadores y patronos; y establecimiento de normas y medios para hacerlo efectivo atendiendo a la clase de trabajo, a las peculiaridades de la región, a la conveniencia de fomentar la productividad y a las necesidades vitales del trabajador, en los órdenes material, moral y cultural, a fin de que pueda cumplir sus deberes familiares.

El Código de Trabajo, en el Título Tercero, Capítulo Segundo, Arts. 103 al 115, contiene la regulación sobre el salario mínimo y su fijación. El Art. 103 establece el derecho de todo trabajador a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia . . . Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este Capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe tomar también en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo”.

El Art. 105 prescribe el establecimiento de una Comisión Nacional del Salario Mínimo adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, organismo técnico y consultivo de las Comisiones paritarias, encargadas de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario. El reglamento de 26 de abril de 1967 regula la organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Salario, establece en el Capítulo II, Art. 4º, que la Comisión Nacional del Salario estará integrada por ocho miembros representantes, respectivamente, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del Ministerio de Economía, de la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de la Dirección General de Estadística, del Instituto Indigenista Nacional, dos representantes de las entidades sindicales de trabajadores y dos representantes de las entidades gremiales y sindicatos patronales. Las Comisiones paritarias de Salarios Mínimos son integradas por dos patronos, dos trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma, número de miembros que pueden ser aumentados “siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija”. Art. 105 C. de T.

El Salvador

Cn. Art. 82. 2º—Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.

El Código de Trabajo de El Salvador contiene las disposiciones sobre el salario mínimo en el Libro Primero, Título Tercero, Capítulo II, Arts. 122 al 138 inclusive. En la Sección Primera, disposiciones Generales, se halla el principio de que “todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se

fijará periódicamente”. El Art. 123, expresa que “para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción”.

La Sección Segunda del citado Capítulo II, trata del Consejo Nacional de Salario Mínimo, el Art. 127 literalmente dice: “Créase el Consejo Nacional de Salario Mínimo, el cual funcionará como organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”.

“El Consejo estará integrado por siete miembros: tres representarán al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

“Los representantes del interés público serán designados por el Poder Ejecutivo así: uno, por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otro por el Ministerio de Economía y otro por el Ministerio de Agricultura y Ganadería”.

“Los miembros designados por el Poder Ejecutivo deberán ser funcionarios o empleados del respectivo Ramo. La elección de los representantes del interés de los trabajadores y del de los patronos se llevará a cabo de conformidad con el reglamento respectivo”. Para cada representante propietario habrá un suplente. El representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, será el Presidente del Consejo. El Art. 133 establece que “El Consejo Nacional de Salario Mínimo procederá a fijar las tarifas de salarios mínimos de conformidad a los principios que inspiran el Art. 123”. La periodicidad es de cada tres años para revisar los salarios mínimos. Art. 137 C. de T.

Honduras

Cn. Art. 120.—Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y patronos, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectiva.

El salario mínimo estará exento de embargos, compensación y descuento, salvo lo dispuesto por la ley atendiendo a obligaciones familiares y sindicales del trabajador.

El Título IV, Capítulo V, Arts. 381 al 390 contienen las disposiciones que desarrollan el principio sobre el salario mínimo. El Art. 391 dice: “Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”.

El Art. 382 establece que: “Para fijar el salario mínimo deben tenerse en cuenta las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y de cada labor, el costo de la vida, la aptitud relativa de los trabajadores y los sistemas de remuneración de las empresas. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyan el costo de la vida. La circunstancia de que algunos patronos pueden estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo”.

El art. 383 dispone que: “El salario mínimo lo fijará periódicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social . . . sobre la base de los dictámenes que le presente la Comisión Nacional de Salario Mínimo, que estará constituida por cinco miembros

con sus respectivos suplentes. Estos son: el Inspector General de Trabajo, que la presidirá, el Director General de Censos y Estadísticas, un Representante del Consejo Nacional de Economía, un Representante por los Sindicatos de Trabajadores de la República y un Representante propuesto por las Asociaciones de Agricultores, Ganaderos e Industriales y Cámaras de Comercio”.

“La Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá nombrar Juntas Departamentales de Salario Mínimo integradas por el Gobernador Político respectivo, quien la presidirá, un patrono y un trabajador”. Art. 384 C. de T.

“También se autoriza el nombramiento de Juntas Especiales de Salario Mínimo para una o varias industrias, en uno o varios centros o regiones de producción. Se forman asimismo de manera tripartita”.

Es atribución del Consejo Nacional de Salario Mínimo observar la norma de la periodicidad para la fijación de los salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o industrial, la cual debe ser recomendada a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social antes del treinta de abril de cada año. Art. 386, 1°.

Nicaragua

Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:

- 5° Un salario o sueldo mínimo que les asegure un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana. Este salario o sueldo se fijará de acuerdo con las condiciones y necesidades de las diversas regiones.

El Código de Trabajo de Nicaragua ha regulado la institución del Salario Mínimo en el Título II, Capítulo VI, Arts. 77 al 81.

El Art. 77 establece que: “El salario mínimo deberá estar en relación con el costo de subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones y ser capaz de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana”. El Art. 78, dispone la inembargabilidad del salario mínimo salvo excepciones. El salario mínimo puede ser diferente en las distintas regiones y puede ser fijado por unidad de tiempo, de obra o por tarea, tomando en cuenta si el patrono presta habitación y alimentos al trabajador. Art. 80. El Art. 79 se remite al Art. 326 y siguientes, diciendo que el salario mínimo se fijará por la Comisión Nacional de Salario Mínimo adscrita al Ministerio de Trabajo que estará integrado por cinco miembros, así: un representante del Ministerio de Trabajo, que la presidirá, un representante del Ministerio de Economía, un representante del Partido de la Minoría, un representante de los trabajadores y un representante de los patronos.

“La Comisión Nacional de Salario Mínimo deberá fijar los salarios mínimos nacionales o regionales para cada actividad, tomando en consideración el costo de la vida, las posibilidades económicas del mercado y los demás datos que estime necesarios para el mejor desempeño de su cometido”. Art. 328 N° 1. La periodicidad se regula para cada dos años, contados desde el día en que fuere publicado en el Diario Oficial la resolución emitida por la Comisión Nacional de Salario Mínimo. Arts. 329 y 331 C. de T.

Costa Rica

Cn. Art. 57.—Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

Al tratar el Salario en el Art. 167 el Código de Trabajo de Costa Rica dispone que "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. (Reformado por ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944.—Ver Art. 57 de la Constitución Política). No podrá establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad".

El Capítulo V del Título Tercero, Arts. 177, 178 y 191, se refiere específicamente al Salario Mínimo. El Art. 177 dice: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola".

El Art. 178, señala que los salarios mínimos serán fijados para todos los trabajadores conforme una ley. Excluye a los trabajadores al servicio del Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales y cuya remuneración está específicamente determinada en el correspondiente presupuesto público. Art. 178 C. de T.

La Ley a que se refiere es la N° 832 "Consejo Nacional de Salarios" de 4 de noviembre de 1949. Este Consejo está adscrito al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y está integrado por nueve miembros directores con sus respectivos suplentes, de nombramiento del Poder Ejecutivo, que representan al Estado, patrono y trabajadores en el número de tres por cada una de dichas entidades. Arts. 3 y 4 de la Ley 832. El cargo de miembro del Consejo es incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo público, a excepción del Encargado de la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo quien actúa de Secretario del Consejo, con voz pero sin derecho a voto. Art. 7 de la ley.

El Art. 15 dispone que "La fijación del salario mínimo se hará para las actividades intelectuales, industriales, agrícolas, ganaderas o comerciales y de acuerdo con las diferentes circunscripciones territoriales o económicas. Podrá hacerse también para una empresa determinada.

La periodicidad está regulada en el Art. 16 que establece: "Toda fijación de salarios se hará por un período de dos años, salvo el caso de revisión, que regirá por el tiempo que falte".

Por resolución, el Consejo determina los salarios mínimos los cuales son aprobados por el Ministerio de Trabajo quien los fija por medio de Decreto Ejecutivo.

Panamá

Cn. Art. 64.—A todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas o de individuos particulares, se le garantiza un salario o sueldo mínimo.

Art. 65.—La ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo con el fin de mejorar el nivel de vida del trabajador, y en atención a las particularidades de cada región y de cada actividad industrial, comercial o agrícola.

En los trabajos por ajuste o precio alzado, es obligatorio que quede asegurado el salario mínimo por jornada de trabajo.

El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

El Título Décimosexto del Libro Primero del Código de Trabajo contiene las disposiciones que desarrollan el principio del Salario Mínimo, Arts. 195 al 200.

El Art. 195 dispone: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida del trabajador y en atención a las particularidades de cada región y de cada actividad industrial, comercial o agrícola".

El salario mínimo será fijado por el Ministerio del Ramo sobre la base de los dictámenes que le presente la Comisión Nacional de Salario Mínimo que está constituida por cinco miembros. 1.—El Inspector General de Trabajo, quien la presidirá; 2.—El Jefe de la Dirección de Estadística de la Contraloría General de la República; 3.—El Director de la División de Economía Agrícola del Ministerio de Agricultura y Comercio; 4.—Un representante de una Asociación Nacional de Sindicatos y Obreros y 5.—Un representante de una asociación nacional de patronos. Cada uno de estos miembros tendrá un suplente. Art. 196 C. de T.

La fijación del salario mínimo se hará por Decreto del Ministerio de Trabajo cada dos años, o antes en casos excepcionales.

El Art. 9 del proyecto del Grupo de Trabajo (Ver Pág. 49) fue aprobado por la Comisión Quinta en todas sus partes. Sobre este artículo el Relator, señor de la Cueva, expresó: "En el Grupo de Trabajo, tuvimos el siguiente problema: naturalmente, el Art. 9, tal como se encuentra redactado, permite a los Estados reglamentar la forma de participación en las utilidades. Se puede decir "en cualquier forma", y ya cada Estado reglamentará la forma de esa participación en las utilidades. Ahora, si lo que se desea es que, independientemente de la participación en las utilidades, se otorgue a los trabajadores una gratificación anual, ésto podrá ser objeto de un inciso adicional en el artículo sobre salarios; porque son conceptos distintos "gratificación anual" y "participación en las utilidades". La participación en las utilidades supone que ha habido utilidades en las empresas; la gratificación anual es una cuestión distinta, independiente de que haya o no utilidades". (8)

La explicación contenida en esta última parte se debió a que la delegación argentina propuso "que se agregara, en cualquier forma, un sobresueldo anual complementario que es, hasta cierto punto, una forma de participación de las utilidades; o bien que se hablara concretamente de un sobresueldo anual complementario". El Delegado de Venezuela dijo: "En realidad, no es una participación en las utilidades lo que se busca, sino lo que nosotros llamamos "prima de antigüedad; es decir, un subsidio, un pago, que la empresa hace a su trabajador en virtud del tiempo de servicio y por esa sola razón". Perú, manifestó: "En el Grupo de Trabajo dijimos: si se establecen la participación en las utilidades y la indemnización por tiempo de servicios, prácticamente el aguinaldo no tiene sentido". La Delegación del Perú manifestó su desacuerdo en el sentido de que aún cuando el instrumento revistiera la forma de una declaración no aprobaría esos tres tipos de bonificación: aguinaldo, un sueldo por años de servicios, y, además participación en las utilidades.

Tal como se dijo anteriormente el Art. 9 fue aprobado como está, dejándose para tratar en el momento oportuno la proposición argentina.

Texto Definitivo

En el texto definitivo de la Carta este Art. 9, quedó con el número once, así:

SALARIO

Artículo 11.—Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas en que prestan sus servicios, sobre bases de equidad, en la forma y cuantía y según las circunstancias que determine la ley. (9)

Las Constituciones Políticas de Centroamérica y Panamá no han incluido expresamente este principio básico, de la Carta, en sus disposiciones. No obstante, ello no quiere indicar que no pueda ser adoptado en sus legislaciones, pues casi todas coinciden en que los principios en ellas contenidos constituyen un mínimo de garantías y que no excluyen otros derivados de los principios de justicia social.

Los Códigos de Trabajo de Centroamérica y Panamá, con excepción de El Salvador, contienen disposiciones que consideran como salario la “participación en las utilidades”, regulando el cálculo de esa remuneración para el efecto del pago, plazo para hacerlo efectivo, y su protección. Citamos enseguida las normas legales existentes en los respectivos países:

Guatemala

C. de T. Artículo 88.—Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para efecto de su pago, puede pactarse:

c. Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Artículo 92.—Inc. 20.—Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Honduras

C. de T. Art. 361.—Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o *participación en las utilidades*.

Art. 364.—El cálculo de la remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Art. 368.—Inc. 2º—Si el salario consistiere en *participación de las utilidades*, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma semanal o mensual que debe percibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.

Nicaragua

C. de T. Art. 70.—Inc. 2º—Si el salario consistiere en participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una cantidad para cada período quincenal de pago, dejando la liquidación final para el término que se hubiere convenido para practicarla, el que no excederá de un año.

Costa Rica

C. de T. Art. 164.—El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora): por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y en especie; y por *participación en las utilidades*, ventas o cobros que haga el patrono.

Art. 168.—Inc.2º—Si el salario consistiere en *participación en las utilidades*, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.

Panamá

C. de T. Art. 181.—El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero, y en especie; y por *participación en las utilidades*, ventas o cobros que haga el patrono.

Art. 185.—Inc. 2º—Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste. La liquidación definitiva se hará, por lo menos anualmente.

El artículo 8 del Proyecto del Grupo de Trabajo (Ver Pág. 49) fue aprobado por la Comisión Quinta sin modificaciones, apareciendo en el texto definitivo, en el inc. 2º suprimida la palabra "cobro". En vez del número 8 se le asignó en el articulado el 10, quedando así:

Art. 10.—El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la Ley, son inembargables, excepto cuando se trate de las prestaciones alimenticias a que fuere condenado el trabajador.

El Salario debe pagarse en efectivo, en moneda legal. El valor del salario y de las prestaciones sociales, constituyen un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso civil del empleador. ⁽¹⁰⁾

Este principio básico contenido en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales ha sido contemplado en las legislaciones de Centroamérica y Panamá con ligeras modificaciones. Reiteramos nuestro propósito de citar únicamente el principio sin entrar en el detalle de las regulaciones particulares de cada país ya que ello es campo suficiente para el desarrollo de un trabajo específico. Veamos:

Guatemala

Cn. Art. 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

13.—Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

17.—Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el patrono suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

C. de T. El Código de Trabajo desarrolla el principio del pago del salario en moneda de curso legal con algunas excepciones, en el Art. 90, disponiendo:

“El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal”.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados al consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituye el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

El principio de la inembargabilidad del salario está contemplado en el Art. 96 de la manera siguiente:

“Se declaran inembargables:

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

Art. 97. Inc. 1º.—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes a los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

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

El salario es considerado como *crédito privilegiado* en el Art. 101 y al efecto se establece:

“Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otros hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

- a. Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Art. 426; y
- b. Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos e indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos”.

El Salvador

Cn. Art. 182.—3º. El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos.

Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

Art. 192.—4º—El Salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono.

El Código de Trabajo reitera el principio de que “el salario debe pagarse en moneda de curso legal” en el inciso segundo del Art. 101. En cuanto a la categoría de “crédito privilegiado” el Art. 102 dispone: “El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono”. Como otra medida de protección del salario que regula el límite a la inembargabilidad el Art. 113 establece: “El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticio, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos”.

La inembargabilidad del salario lo contempla el Art. 114 de la manera siguiente:

“Son inembargables los primeros cien colones del cómputo mensual de cualquier salario”.

“La cantidad a descontarse por embargo se calculará sobre la parte embargable del salario, de conformidad a la siguiente escala:

- a) Si la cantidad embargable ascendiere hasta ₡ 200.00 se descontará el 5%;
- b) Si la cantidad embargable ascendiere hasta ₡ 400.00, se descontará ₡ 10.00, más el 10% sobre el excedente de ₡ 200.00;
- c) Si la cantidad embargable ascendiere hasta ₡ 600.00, se descontará ₡ 30.00, más el 15% sobre el excedente de ₡ 400.00; y

- d) De ₡ 600.00 en adelante se descontará ₡ 60.00 más el 20% sobre el excedente de ₡ 600.00”.

El inciso último del Art. 117 establece la excepción que cuando los trabajadores contraigan deudas provenientes de créditos concedidos por bancos, compañías aseguradoras, instituciones de crédito o sociedades cooperativas, no tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 114, cuando estas entidades promovieren acciones judiciales para el pago forzoso de obligaciones mutuas.

El Art. 118, hace extensiva la inembargabilidad a “los instrumentos de labor de los trabajadores” y el Art. 120, lo extiende a las “prestaciones sociales”.

Honduras

Cn. Art. 124. 4ª—El salario deberá pagarse en moneda de curso legal.

Art. 124. 5ª—El valor del salario y el de las indemnizaciones y prestaciones sociales constituyen un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso del patrono.

Art. 124. 6ª.—Inc. 3ª—El salario mínimo estará exento de embargo, compensación y descuento, salvo lo dispuesto por la ley atendiendo a obligaciones familiares y sindicales del trabajador.

El Código de Trabajo hondureño establece en el Art. 365 el desarrollo del siguiente principio: “El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago con pagarés, vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”. El Art. 371 dice: “No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros cien lempiras (L. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario. El excedente de cien lempiras (L. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una cuarta parte”. No obstante lo dispuesto anteriormente, “son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos: 1ª—Hasta en un cincuenta por ciento (50%) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley; y, 2ª—Hasta en un cuarenta por ciento (40%) para pagar la habitación donde vive el trabajador o los artículos alimenticios que él haya comprado para su consumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de él. Cuando concurren dos (2) o más embargos en los casos a que se refieren los incisos 1ª y 2ª de este artículo, los embargos posteriores sólo podrán afectar en los porcentajes establecidos, la parte del salario no gravada por el primer salario”.

El Art. 373 se refiere a que “los salarios que no excedan de doscientos lempiras mensuales (L. 200.00), no podrán cederse, venderse o compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley”.

El Art. 347 regula lo del salario como crédito privilegiado así: “Los créditos a favor de los trabajadores por salarios devengados en el último año, o por las indemnizaciones en dinero a que tengan derecho a la terminación de sus contratos de trabajo, y las prestaciones sociales, se considerarán singularmente privilegiados. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el curador, síndico, depositario o ejecutor testamentario, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta (30) días siguientes al reconocimiento formal que el Juez de Trabajo haga de dichos créditos, o en el momento que hayan fondos, si al vencerse este plazo no los hubiere del todo”.

Nicaragua

Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:

- 6.—El pago del salario o sueldo en moneda de curso legal . . . En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representativos con que se pretenda sustituir la moneda.
- 12.—Prohibición de embargo, compensación o descuentos respecto al salario mínimo, salvo los casos de embargo en virtud de sentencia dictada en juicio de alimentos.

El Art. 72 del Código de Trabajo reproduce los principios contenidos en los numerales 6 y 12 del Art. 95 de la Constitución Política.

El Art. 73 dispone que “el Jefe de la Oficina de Protección a la Familia o el correspondiente Inspector de Trabajo podrán autorizar la retención y entrega del porcentaje del salario acordado, a la madre, esposa o compañera de vida, del trabajador que descuida sus obligaciones familiares, del hijo menor no casado o del trabajador no casado que procreare hijos con la mujer con quien sostiene vida marital”.

El Art. 75 dice: “Se prohíbe la cesión del salario en lo que no exceda del salario mínimo. El Art. 76 establece: En los casos de quiebra, liquidación, disolución o sucesión, ya sea que continúe el obrero prestando sus servicios o no, el procurador, liquidador, depositario, albacea o interventor, está obligado a pagar con derecho de preferencia de primer grado en el plazo de un mes, contado a partir del momento en que se presente cualquiera de los casos anunciados, los salarios devengados y reconocidos por las autoridades de trabajo. De igual preferencia gozarán en los mismos casos la renta e indemnizaciones en los casos de riesgos”.

Dispone el Art. 78 que: “El salario mínimo es inembargable pero las personas que según el Código Civil tengan derecho a exigir alimentos del trabajador, podrán solicitar que se retenga y aplique una tercera parte de aquél, para dichos fines, sin perjuicio de los derechos que las leyes comunes concedan respecto al embargo del exceso”.

Costa Rica

La Constitución Política de Costa Rica no contiene los principios básicos de la Carta Internacional Americana que buscamos en esta parte, que son los relativos al pago del salario efectivo, en moneda de curso legal, el valor del salario y de las prestaciones sociales considerados como créditos privilegiados en ciertos casos y el que se refiere a la inembargabilidad del salario y de las prestaciones sociales en la cuantía que la ley determina, excepto cuando se trate de las prestaciones alimenticias.

No obstante, el Código de Trabajo los contempla de la siguiente manera:

Art. 165.—El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las sanciones legales se aplicarán en su máximun cuando las órdenes de pago sólo fueren canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de las cosechas se acostumbre entregar a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega”.

(Reformado por Ley N° 31 del 24 de noviembre de 1943).

Art. 172.—Se declaran inembargables:

- a) Los salarios que no excedan de sesenta colones mensuales y los que gocen de este privilegio por leyes especiales;
- b) Las siete octavas partes de los salarios, cuando éstos sean menores de treinta colones y mayores de sesenta colones mensuales; y
- c) Las siete octavas partes de los primeros trescientos colones y las tres cuartas partes del resto, si los salarios no excedieren de quinientos colones mensuales. Si fueren superiores a quinientos colones mensuales, serán inembargables las tres cuartas partes de los salarios.

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento, en concepto de pensiones alimenticias.

(Adicionado por Ley 56 de 7 de marzo de 1944. Reformado por Ley N° 1641 de 28 de septiembre de 1953).

Art. 174.—Los salarios que no excedan de trescientos colones mensuales no podrán cederse, venderse ni gravarse a favor de terceras personas, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas.

(Adicionado por ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943).

Art.33.—Las indemnizaciones previstas en los artículos 28, 29 y 31 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, gozarán los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el curador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que ellos o los Tribunales de Trabajo hagan de dichos créditos, o en el momento que haya fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

Art. 175.—En los casos a que se refiere el concepto segundo del artículo 33, se hará extensivo el privilegio que ahí se establece a los créditos por salarios devengados, sin limitación de suma ni de tiempo trabajado, ya sea que el trabajador continúe o no prestando sus servicios.

Panamá

La Constitución Política panameña establece en el inciso tercero del Art. 65, el principio de la inembargabilidad del salario expresando: “El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores”.

El anterior principio es desarrollado por el artículo 190 del Código de Trabajo, en la siguiente forma:

Se declaran inembargables:

Los salarios que no excedan de B/. 60.00 mensuales si se trata de solteros, o B/. 100.00 tratándose de padres de familia con hijos sujetos a la patria potestad dependientes de aquellos, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la ley.

El artículo 182 del mismo Código de Trabajo contiene el principio de la Carta. Dice así:

“El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda prohibido hacer los pagos en vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda o en mercadería si no se trata del caso previsto en el artículo siguiente.

El “artículo siguiente se refiere al salario en especie entendiéndose por tal lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestido y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato. . .”

Resumiendo brevemente hasta esta parte podemos decir que bajo el rubro *salario*, según el articulado del Proyecto del Grupo de Trabajo, tal institución había quedado comprendida en los artículos 7, 8 y 9 los que, al aprobarse el texto definitivo, quedaron el 7 como número 8, el 8 como número 10 y el 9 como número 11.

Ahora bien, bajo dicho rubro del *Salario* la Comisión Quinta agregó el Art. 9, relativo al “derecho a una prima anual”. Recordemos que el antecedente se encuentra cuando Argentina, al discutirse el artículo relativo a la participación en las utilidades, propuso que se agregara un “sobresueldo anual complementario” o como aclaró el señor de la Cueva, una “gratificación anual o prima adicional al salario”. Venezuela le llamó “prima de antigüedad”. Perú lo entendió como “sueldo de aguinaldo” o simplemente “aguinaldo”. (Ver Pág. 55, párrafos 5 y 6).

En la Octava Sesión de la Comisión Quinta del 24 de abril de 1948, se acordó deliberar sobre la propuesta argentina. No fue sino hasta la Novena Sesión del día siguiente que se volvió sobre el asunto al considerar algunos aspectos pendientes. En esta oportunidad el señor de la Cueva dijo: convinimos que la proposición de la Delegación Argentina habría de colocarse entre los artículos sobre el salario y que, fundamentalmente, consiste en el derecho que asistiría a los trabajadores de recibir un aguinaldo anual. Al efecto el señor de la Cueva propuso la redacción del artículo en los términos siguientes:

“Los trabajadores tienen derecho a una prima anual, graduada según el número de días trabajados en el año”.

El anterior principio fue aprobado así por la Comisión Quinta. ⁽¹¹⁾ La Delegación del Brasil dejó constancia de su voto en contra. En el Acta Final, al aprobarse el texto completo de la Carta, dicho principio quedó como sigue:

Texto Definitivo

SALARIO (Aguinaldo)

Artículo 9.—Los trabajadores tienen derecho a una prima anual, graduada según el número de días trabajados en el año. ⁽¹²⁾

Continuamos en nuestro trabajo de investigación de las legislaciones de Centroamérica y Panamá, en donde encontraremos ese principio básico relativo al aguinaldo. Seguimos con nuestra exposición adoptando el orden geográfico de los países del área.

Guatemala

Cn. Art. 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

18.—Obligación del patrono de otorgar en la primera quincena de diciembre de cada año, un aguinaldo no menor del cincuenta por ciento del sueldo mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha

del otorgamiento. La ley regulará los casos de imposibilidad económica para otorgarlo. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

Para los trabajadores del campo se aplicará esta disposición de acuerdo con la ley que se emita, la cual contemplará los casos de excepción.

El Decreto número 1633 del Congreso de la República de Guatemala contiene la Ley del Aguinaldo para los trabajadores del Estado, que fue emitido con base en el Art. 121 de la Constitución Política. En uno de sus considerandos expresa la “conveniencia de que se legisle definitivamente en tal sentido” y al efecto se dispuso en el Art. 1 el derecho a un aguinaldo en cada ejercicio fiscal el cual deberá pagarse en el mes de diciembre de cada año, estableciéndose para ello el cumplimiento de los requisitos que en la misma ley se determinan. El Art. 2 establece que el aguinaldo se otorgará a quienes hubieren laborado ininterrumpidamente durante el período comprendido del primero de enero al 30 de noviembre de cada año. La ley entiende como trabajadores del Estado a “los funcionarios, empleados y demás personal de la Administración Pública cuya remuneración provenga de asignaciones del Presupuesto General de Egresos del Estado y lo hace extensivo a las personas que disfruten de pensión, jubilación o montepío”.

El Decreto número 1634 del mismo Congreso contiene la “Ley Reguladora de la prestación de Aguinaldo”. Se emitió con base en el principio contenido en el inciso 18 del Art. 114 de la Constitución. Establece la obligación de los patronos particulares a otorgar a sus trabajadores en concepto de aguinaldo una cantidad de dinero no menor del 50% del sueldo ordinario mensual que éstos devenguen. El pago deberá hacerse obligatoriamente en la primera quincena del mes de diciembre de cada año. Para que el trabajador tenga derecho a que se le pague aguinaldo, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados al servicio del mismo patrono durante el año. Se excluye de la obligación de pagar aguinaldo a los patronos de empresas que no estén en posibilidad económica de otorgar aguinaldo a sus trabajadores, previa declaración jurada ante las autoridades administrativas de trabajo.

La ley mencionada incluye otras regulaciones propias del criterio particular que ha privado en el país para establecer dicha prestación.

El Salvador

Cn. Art. 182. 5°—Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios.

El Código de Trabajo salvadoreño regula el principio básico del Aguinaldo del Art. 173 al 180 inclusive, en éstos se establece la obligación del patrono de dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo, esto es cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio. Cuando por causa imputable al patrono dicho trabajador no pudiere completar el requisito para tener derecho al recibo de tal prestación, se le reconocerá un cantidad proporcional en relación al tiempo trabajado. La prima en concepto de aguinaldo deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veintitrés de diciembre de cada año. La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima se gradúa de la manera siguiente: 1°—Para quien tuviere un año o más y menos de tres de servicio, la prestación equivalente al salario de siete días; 2°—Para quien tuviere tres años o más y menos de diez de servicio, la prestación equivalente al salario de doce días; y 3°—Para quien tuviere diez años o más de servicio, una prestación equivalente al salario de quince días. El Aguinaldo se calcula de acuerdo a las formas de estipulación de salarios.

El aguinaldo para los funcionarios y empleados del sector de la Administración Pública es determinado cada año por Decreto emitido por la Asamblea Legislativa.

La cuantía se gradúa señalando un porcentaje según el sueldo, con límite para tener derecho aquellos que no pasen de un mil colones mensuales.

Honduras

La Constitución Política de Honduras no contempla el principio relativo a la obligación del patrono de dar al trabajador un aguinaldo. Tampoco lo encontramos desarrollado en el Código de Trabajo. Es posible que esta prestación no sea considerada como una norma de cumplimiento obligatorio sino como una mera liberalidad que ocasionalmente pueda dar el patrono al trabajador. Esto se deduce del Art. 362 del C. de T. que dice: "No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como *las primas*, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, etc., etc.." Como puede notarse aún cuando excluye del concepto de salario como "primas" tampoco les da una ubicación y naturaleza especial en la legislación del trabajo.

Nicaragua

El principio relativo al aguinaldo no se encuentra consignado en la Constitución Política ni en el Código de Trabajo de Nicaragua.

Costa Rica

La Constitución Política de Costa Rica, no hace mención expresa del derecho al aguinaldo ni a la obligación de darlo, tampoco el articulado del Código de Trabajo desarrolla este principio, pero en el texto del mismo, como leyes anexas, encontramos tres Decretos, a saber: 1.) El Decreto de la Asamblea Legislativa N° 1835 del 10 de diciembre de 1954, relativo al "Sueldo Adicional de los Servidores Públicos", que será entregado en el mes de diciembre de cada año, a aquellos que hayan trabajado por un período no menos de un año, salvo las excepciones que en el mismo Decreto se establecen. "Para los efectos de calcular el sueldo adicional a que tienen derecho los servidores del Gobierno, el año para el cómputo de las sumas recibidas y tiempo servido, será el comprendido entre el 10 de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo. En cuanto a los trabajadores pagados por el sistema de jornales o planillas, el Ministerio de Economía y Hacienda podrán adoptar el procedimiento que estime conveniente". Art. 2° del Decreto; 2.) El Decreto Legislativo N° 1981 del 7 de noviembre de 1955, denominado "Sueldo Adicional de Servidores en Instituciones Autónomas", establece que en el mes de diciembre de cada año las instituciones autónomas y semiautónomas del Estado y las Corporaciones Municipales están obligadas a pagar a sus funcionarios y empleados un sueldo o salario adicional, que será calculado con base en el promedio de sueldos ordinarios devengados durante doce meses anteriores al 10 de diciembre de cada año de que se trate. Esta ley además regula situaciones de excepción así como circunstancias propias que tuvo a bien el legislador contemplar, y 3.) El Decreto Legislativo N° 2412 del 23 de octubre de 1959 que lleva como título "Sueldo Adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada", por el que se dispone que "Todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario". El beneficio económico será calculado con base en el promedio de sueldos ordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1° de diciembre del año de que se trate". Arts. 1° y 2° de dicha ley.

Volvemos a insistir que es el propósito de nuestro estudio citar únicamente la "proyección" del principio y no entrar a mayores consideraciones sobre la institución, las cuales han sido desarrolladas con el criterio que mejor ha parecido a los legisladores de cada país.

Panamá

La legislación panameña no contempla la obligación de los patronos de dar aguinaldo a sus trabajadores en el mes de diciembre con ocasión de la Navidad, pero en las leyes anexas al Código de Trabajo encontramos la Ley N° 64 del 18 de diciembre de 1961, por el cual se suspenden los descuentos durante el mes de diciembre. En el único considerando de esta Ley se encuentra manifestado el espíritu que le da vida. El considerando dice: "Que en el mes de diciembre por razón de las celebraciones del Día de la Madre y de la Navidad, los trabajadores de la República se ven abocados a efectuar ingentes gastos en sus hogares con el fin de llevar un poco de felicidad a sus familiares; que dada la estrechez económica por que atraviesa la clase trabajadora en la actualidad, le es imposible a la mayoría, celebrar dignamente las festividades antes mencionadas, debido a los innumerables descuentos que se realizan de sus sueldos durante el mes de diciembre . . ." El Art. 1 del citado Decreto establece: "que durante el mes de diciembre quedan suspendidos todos los secuestros a los trabajadores de la República, por razón de embargos, préstamos, descuentos sobre compras de bienes muebles y para los efectos de esta ley, los cobros correspondientes al mes de diciembre, se proyectarán en cada caso por un mes adicional". Se exceptúan las deducciones para el pago de cuota de Seguro Social, cuota de Impuesto sobre la Renta, pensiones alimenticias y créditos sobre préstamos hipotecarios.

Podemos decir que, aún cuando la disposición citada no se acerca al principio del aguinaldo establecido en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en ella se halla un mínimo de lo que la filosofía del aguinaldo encierra: un alivio para la felicidad que debe existir en ocasión de la Navidad.

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

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

- | | |
|-------------------|----------------------------|
| (1) Pág. 7. | (2) Pág. 8. |
| (3) Pág. 10. | (4) Págs. 17, 19 y 26. |
| (5) Pág. 88 y 89. | (6) Págs. 309 a 311 y 358. |
| (8) Pág. 313. | |

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

- | | |
|----------------|----------------------|
| (7) Pág. 242. | (9) Págs. 242 a 315. |
| (10) Pág. 242. | |
| (12) Pág. 242. | |

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

6. JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

El Comité Jurídico Interamericano en su Proyecto de Carta, establecía la Jornada de Trabajo en el Art. 8 y el Descanso y la Vacación remunerada en el Art. 19. En el Proyecto del Grupo de Trabajo de la Comisión Quinta, esas instituciones se dejaron redactadas en los artículos 10, 14, 15 y 16. Es en este orden que estudiaremos dichos artículos, procurando seguir las discusiones de la Comisión Quinta en sus sesiones de trabajo, hasta la adopción del texto definitivo de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, de donde partiremos al estudio comparativo de las legislaciones de Centroamérica y Panamá. Comenzamos ahora por la jornada de trabajo, para seguir después con las otras dos instituciones.

JORNADA DE TRABAJO

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano.*

Art. 8.—La Jornada ordinaria de trabajo efectivo no debe exceder de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales puede ser de nueve horas diarias o de cincuenta y cuatro horas en la semana.

La limitación de la jornada no se aplica en los casos de fuerza mayor y en los demás que por motivos especiales determine la ley.

El trabajo nocturno y el que se verifica en horas suplementarias, da derecho a remuneración extraordinaria.

En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres se prohíbe la jornada extraordinaria. (1)

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo Octavo.—Se refiere a la jornada de trabajo y contiene varios preceptos: 1º) Jornada ordinaria de ocho horas. 2º) Jornada de nueve horas diarias o cincuenta y cuatro semanales en las labores agrícolas, ganaderas o forestales. 3º) Limitación de la jornada en los casos de fuerza mayor y en los demás que determine la ley. 4º) Remuneración extraordinaria del trabajo nocturno y del suplementario. 5º) Prohibición de la jornada extraordinaria en los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres.

Estos preceptos tienen una sencilla explicación. La fijación de la jornada es una medida no sólo de defensa del trabajador sino de conveniencia para la producción y para los mismos patronos, porque la jornada excesiva debilita al trabajador y disminuye el rendimiento de su trabajo. Lo que pudiera ganarse en extensión de la jornada se pierde en efectividad en los resultados obtenidos. Por eso en grandes empresas, en países industriales, la iniciativa particular ha ensayado, con visible éxito, la jornada de cuarenta o de cuarenta y cuatro horas semanales. Entonces el obrero bien remunerado y descansado, concentra sus energías y rinde en ese número de horas un esfuerzo superior al que pudiera dar en una jornada más larga.

Las convenciones internacionales que establecen la jornada de ocho horas han merecido favorable aceptación en los países americanos, muchos de los cuales las han ratificado. Además de esto en casi todos ellos hay leyes especiales sobre esa jornada, y no de ahora, sino desde hace bastantes años. De donde se deduce que es un asunto en que la estipulación de la Carta no va a ser una innovación, sino en cierto modo la consolidación de una situación existente.

La innovación consistiría en señalar una jornada inferior a la de ocho horas. Empero, en los países latino-americanos no hay un desarrollo industrial tan avanzado que justifique abandonar la jornada de ocho horas por otra menor. Por eso el Proyecto únicamente se refiere a una jornada máxima que podrá ser disminuida en los países que lo estimen conveniente, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 1 de la Carta.

Hay un aspecto especial en el cual sí es posible entrar ya en una reducción de la jornada, que es el relacionado con el descanso remunerado de los sábados por la tarde, o semana inglesa, aplicable en centros urbanos importantes y determinados ramos de la actividad industrial y pública, como lo tienen varias Repúblicas americanas.

Por lo que hace a la jornada en la agricultura, es lo cierto que por las características de la misma y por la forma como se lleva a cabo, particularmente en la América Latina, no puede quedar en el mismo pie que la de las otras industrias. Más no

siendo conveniente dejarla indeterminada, se fija una jornada como la de nueve horas, que representa un avance notorio sobre las condiciones actuales, y que para el futuro será base de nuevos y tangibles progresos.

La jornada de trabajo tiene limitaciones y excepciones respecto de labores que no pueden ser interrumpidas, de puestos de dirección y de confianza, de casos de fuerza mayor, etc. Corresponde a la ley hacer las determinaciones correspondientes que quedarían fuera de lugar en un instrumento como la Carta Interamericana. Lo mismo acaece con la remuneración extraordinaria del trabajo suplementario y del nocturno: sentado el principio de esa remuneración el porcentaje de aumento que debe pagarse en cada país y que dependerá de muchos factores locales deberá fijarlo cada legislación.

En cambio se ha considerado conveniente establecer en la Carta una norma concreta de protección al trabajador y que contempla altos intereses sociales, y es ella la prohibición de la jornada extraordinaria en trabajos peligrosos o insalubres". (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 10.—La jornada ordinaria de trabajo efectivo no debe exceder de ocho horas diarias, o de cuarenta y ocho semanales. La duración máxima de la jornada en labores agrícolas, ganaderas o forestales, no excederá de nueve horas diarias o de cincuenta y cuatro semanales. Los límites diarios podrán ampliarse hasta una hora cada uno, siempre que la jornada de uno o varios días de la semana tengan una extensión inferior a las indicadas. La jornada nocturna, y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna.

Las horas suplementarias no excederán de un máximo diario y mensual. En los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos o insalubres, no se podrá exceder el límite de la jornada con horas suplementarias. La limitación de la jornada no se aplicará en los casos de fuerza mayor.

La legislación de cada país determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a razones biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, las que deberán mediar entre dos jornadas.

Los trabajadores no podrán exceder el límite de la jornada prestando servicios al mismo u otro empleador.

El trabajo nocturno y el que se verifique en horas suplementarias, darán derecho a una remuneración extraordinaria. (3)

En el seno de la Comisión Quinta al estudiarse el Art. 10 del Proyecto del Grupo de Trabajo, el señor Mario de la Cueva dijo: "Después de redactado este artículo y entregado el proyecto a los señores delegados, alguno de ellos me hizo notar que cuando se hablaba de las horas suplementarias se decía: "Las horas suplementarias no excederán de un máximo diario y mensual". En su concepto, debería decirse "diario o semanal"; porque de otra manera podrían acumularse en tres o cuatro días el total de las horas suplementarias que se pueden prestar.

A este respecto expresó el delegado de Colombia lo siguiente: "A mí me parece que hay una contradicción entre la primera parte del Artículo 10, que estamos considerando, y la primera parte del Artículo 11". En efecto, la primera parte del Artículo 10 dice: "La jornada ordinaria de trabajo efectivo no debe exceder de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho semanales". El Artículo 14 dice: "Todo trabajador tiene derecho a un descanso remunerado de treinta y seis horas a la semana, los sábados en la tarde y los domingos . . ." "Pues, si se consagra, por una parte, el derecho al descanso dominical, no de veinticuatro horas, sino de treinta y seis, se comprende parte del sábado, o sea la tarde del sábado; o lo que se llama (me parece que por los argentinos) la "semana inglesa". Entonces habría una flagrante contradicción; porque, o la semana de trabajo es de cuarenta y ocho horas, o es de menos. Habrá que

hacer la deducción del tiempo del sábado, dedicado al descanso, de acuerdo con el Artículo 14. Hay necesidad de buscar alguna fórmula que venga a conciliar los preceptos contenidos en estos dos artículos”.

Sobre el punto Argentina expresó: “La parte pertinente no hace sino reproducir la Convención de Washington de 1919, la cual dice que los límites diarios podrán ampliarse hasta una hora cada uno, siempre que la jornada de uno o varios días de la semana tenga una extensión inferior a la indicada”. Si coordinamos ese artículo con el artículo relativo al descanso del sábado en horas de la tarde, vemos que se puede llegar a la jornada de cuarenta y ocho horas con el procedimiento que dispone el Art. 10.

Sobre lo dicho por el delegado de Argentina el Presidente de la Comisión (Delegado de Chile) aclaró que lo que se quería decir es que se trabajarían nueve horas cada día.

Perú explicó: “La jornada es de ocho horas, pero se va trabajando fracción de jornada cada uno de los cinco días de la semana; entonces, en los cinco días, ha recuperado usted las otras horas para completar las cuarenta y ocho, y tiene usted derecho al descanso”.

Al fin el artículo se aprobó con una aclaración más de Colombia, que sugirió se agregara la frase: “sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo sobre descanso semanal”. (4)

d) *Texto Definitivo de la Carta*

En el texto definitivo aprobado por la IX Conferencia la disposición aparece bajo el Art. 12 así:

Art.12.—La jornada ordinaria de trabajo efectivo no debe exceder de ocho horas diarias, o de cuarenta y ocho semanales. La duración máxima de la jornada en labores agrícolas, ganaderas o forestales, no excederá de nueve horas diarias, o de cincuenta y cuatro semanales. Los límites diarios podrán ampliarse hasta una hora cada una, siempre que la jornada de uno o varios días de la semana tenga una extensión inferior a las indicadas, sin perjuicio de lo dispuesto sobre descanso semanal. La jornada nocturna, y la que se cumple en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna.

La limitación de la jornada no se aplicará en los casos de fuerza mayor.

Las horas suplementarias no excederán de un máximo diario y semanal. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se podrá exceder el límite de la jornada con horas suplementarias.

La legislación de cada país determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada, cuando, atendiendo a razones biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y las que deberán mediar entre dos jornadas.

Los trabajadores no podrán exceder el límite de la jornada prestando servicios al mismo u otro empleador.

El trabajo nocturno y el que se verifique en horas suplementarias, darán derecho a una remuneración extraordinaria. (5)

Continuamos la tarea de confrontar las legislaciones de Centroamérica y Panamá, tratando de hallar los principios relativos a este Art. 12 de la Carta.

Guatemala

Cn. Art. 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

- 5) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y ocho a la semana.

Todo trabajo efectivo realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal.

La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas, en las que no son aplicables las disposiciones relativas a la jornada de trabajo.

Quienes por disposiciones de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas semanales tendrán derecho a percibir íntegro el salario de la semana.

Se entiende por trabajo efectivo, todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del patrono.

El Código de Trabajo de Guatemala desarrolló los principios de la Jornada de Trabajo en los Arts. comprendidos del 116 al 125 inclusive. El Art. 116 repite lo dispuesto en el inciso primero del numeral 5 del Art. 114 de la Constitución, los cuales coinciden con la Carta en cuanto a que la jornada ordinaria de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana. El mismo artículo 116 del C. de T. dispone lo relacionado a la jornada nocturna que es inferior a la diurna, seis horas diarias y treinta y seis semanales. En cuanto a la semana laboral dispone que “la labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario”. De esta disposición se exceptúan los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Excepción que no es extensiva a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.

El Art. 118 C. de T. establece la jornada de trabajo cuando se labore en situaciones que no sean insalubres o peligrosas. El Art. 119 inc. 2º regula lo de “un descanso mínimo de media hora dentro de la jornada ordinaria continua”. La limitación de la jornada en casos de fuerza mayor, se contempla en el Art. 122 que dice: “Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias”, salvo caso de excepción muy calificado que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligran las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que están trabajando. El trabajo extraordinario se prohíbe en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosos. La misma salvedad de la jornada existe para los casos de calamidad pública.

El Art. 125 deja al Organismo Ejecutivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la facultad de emitir los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos en materia de jornadas en casos de trabajo que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

El Art. 121, regula lo de la “jornada extraordinaria” y dispone que debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de

los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes”.

El Salvador

Cn. Art. 182, 6°—La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y las que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo.

En efecto el Código de Trabajo de El Salvador, desarrolla los principios constitucionales sobre la jornada de trabajo, en los artículos comprendidos del 139 al 147 inclusive. Estos principios como se ha notado en la disposición constitucional, coinciden con ligeras variantes con los de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. En breve análisis disponen lo siguiente:

El Art. 139 inc. 3° dice: La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias ni la nocturna de siete. La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve. La Carta habla de cuarenta y ocho horas la semana laboral. En cuanto a la nocturnidad queda regulado en treinta y nueve horas, es decir inferior a la diurna.

La jornada de trabajo en labores agropecuarias se halla regulada en las Disposiciones Generales sobre el trabajo agropecuario y en este sentido se establece que: “La iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, las necesidades o urgencia del trabajo, la época del año o cualesquiera otra causa justa, respetándose en todo caso la costumbre establecida en cada lugar de trabajo; pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas ni la semana laboral de cuarenta y ocho. Todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria o de la semana laboral, será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con salario ordinario más el 50% de dicho salario. En las explotaciones agropecuarias que por costumbre estén sujetas a jornada o semana laboral cuya duración sea inferior a la establecida, los trabajadores conservarán inalterable su derecho” .

El Art. 141 se refiere a “la jornada de trabajo que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres” la cual no excederá de siete horas diarias ni de treinta y nueve horas semanales.

El Art. 146 dispone que “los trabajadores que por fuerza mayor tuvieren que trabajar excediendo al límite establecido para la jornada ordinaria o semana laboral, tendrán derecho a que se les remunere el tiempo excedente con salario básico”.

En cuanto al máximo de las horas suplementarias dice el Art. 144 que “habrá una pausa no menor de ocho horas entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente. La remuneración de las horas suplementarias o extraordinarias lo indica el inc. 2° y 3° del Art. 146, indicándose asimismo la remuneración que corresponde a la jornada que se cumple en tareas peligrosas e insalubres. El Art. 145 establece un recargo por labores que se ejecuten en horas nocturnas.

El Art. 142 establece la siguiente regla: En los horarios de trabajo deben señalarse las pausas para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas no podrán ser menores de media hora; sin embargo cuando por la índole del trabajo no pudiere tener efecto esa interrupción, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores para tomar sus alimentos dentro de la jornada efectiva, sin alterar la marcha normal de las labores.

En lo referente al principio de la Carta que dice: “Los trabajadores no podrán exceder el límite de la jornada prestando servicios al mismo u otro empleador”, creemos que solamente se ha regulado la parte que se refiere al límite de la jornada prestando servicios al mismo empleador, ver Art. 144. Cuando se excede esa jornada prestando servicios a otro empleador, nada se da a entender.

El Art. 12 de la Carta menciona este otro principio: “Los límites diarios podrán ampliarse hasta una hora cada uno, siempre que tenga una extensión inferior a las indicadas, sin perjuicio de lo dispuesto sobre descanso semanal”.

Según vimos en las discusiones de la Comisión Quinta, este principio no quedó muy claro. En la legislación salvadoreña no se contempla. Además, según esta legislación todo trabajo en exceso a la jornada ordinaria pactada se califica como tiempo extraordinario, salvo casos de fuerza mayor. Nunca podría concebirse que los trabajadores pactaran una jornada diaria de nueve horas a fin de tener el sábado un día libre completo, remunerándose aquella hora como tiempo ordinario. Para la ley esa hora es considerada como tiempo extraordinario, sujeta a un recargo ya establecido.

Honduras

Cn.

Art. 124 N° 1

La jornada diurna ordinaria de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro a la semana. La jornada nocturna ordinaria de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta y seis a la semana. La jornada mixta ordinaria de trabajo no podrá exceder de siete horas diarias y de cuarenta y dos a la semana. Todas con pago equivalente a cuarenta y ocho horas de salario. El trabajo en horas extraordinarias será remunerado en la forma que determine la ley. Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que la ley señale.

Cn.

Art. 124 N° 2

“No se podrá exigir al trabajador el desempeño de labores que cubran más de doce horas en cada período de veinticuatro horas sucesivas, salvo los casos calificados por la ley”.

Los artículos comprendidos del 318 al 337 del Código de Trabajo contienen la regulación de la jornada de trabajo. El Art. 322 dice: “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana”.

En las labores que son especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo, previo estudio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Art. 324 C. de T.

Para los trabajadores agrícolas, ganaderos y forestales se aplican las disposiciones generales sobre jornada de trabajo. Art. 204 C. de T. Es decir se remite al Art. 325, e) que excluye de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo a los que realizan labores que, por su propia naturaleza, no están sometidas a jornadas de trabajo, tales como las labores agrícolas, ganaderas y afines.

La limitación de la jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria no podrá exceder de doce horas, salvo por siniestro ocurrido o riesgos inminentes... Art. 322 C. de T.

Las horas suplementarias o extraordinarias no pueden exceder de cuatro horas cada día ni se permite al patrono que un mismo trabajador labore jornadas extraordinarias durante más de cuatro veces a la semana, salvo excepciones que la ley establece... "La jornada extraordinaria no se permite en trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres".

Las pausas que interrumpan la jornada se establecen para aquellas jornadas ordinarias, que puedan ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. En una jornada de trabajo continua el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de treinta minutos dentro de esa jornada, Art. 326 C. de T. "Después de la terminación del tiempo de trabajo diario debe concedérsele a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de por lo menos diez horas".

El derecho a remuneración extraordinaria por el trabajo nocturno y por el que se verifica en horas extraordinarias, lo regulan el Código de Trabajo así:

Art. 239.—El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno.

Con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

Art. 330.—El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerada así:

- 1º) Con veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno;
- 2º) Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y
- 3º) Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

Nicaragua

Cn. Art. 95

Se garantiza a los trabajadores:

- 3.) La jornada máxima de trabajo, reglamentada y determinada por la Ley, según la naturaleza del mismo. Quedan excluidos de esta limitación, los gerentes, administradores, apoderados y todos los que trabajan sin relación de subordinación jurídica.

El Código de Trabajo de Nicaragua contiene los principios sobre la jornada máxima de trabajo en los Arts. comprendidos del 47 al 56 inclusive.

El Art. 47 dispone: "Salvo excepciones contempladas por la ley, el tiempo efectivo de trabajo no podrá exceder de ocho horas por día, ni de cuarenta y ocho horas por semana; en los lugares insalubres será de seis horas". "Por acuerdo del patrón con los trabajadores se podrán distribuir las cuarenta y ocho horas de la semana de diversa manera diaria a fin de permitir al trabajador el reposo del sábado en la

tarde o cualquiera modalidad equivalente. De igual manera y por mutuo acuerdo pueden repartirse las ocho horas de efectivo trabajo diario en periodos discontinuos, Art. 52 C. de T.

En el Capítulo relativo al “Trabajo del Campo” no se establece jornada especial alguna para esta clase de labores, Arts. 175 al 178.

El Art. 54 prevé que: “La jornada máxima de trabajo nocturno es de siete horas. La jornada mixta será de siete horas y media”.

En casos especiales pueden aumentarse las horas de la jornada; este trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana. Para las mujeres y los menores de dieciseis años no habrá en ningún caso jornada extraordinaria de trabajo. Art. 56 C. de T.

Las interrupciones de las jornadas se regula en el Art. 51 que dice: “La jornada deberá interrumpirse por uno o varios descansos cuya duración total no será inferior a hora y media en la diurna y a una hora en la mixta. Estos descansos se conceden atendiendo a la naturaleza del trabajo”.

En el Capítulo relativo al “Salario” encontramos la disposición 74 que establece la forma de pago de las horas extraordinarias, esto es: “Las horas de trabajo extraordinarias . . . se pagarán con un ciento por ciento más del asignado para las horas de jornada diurna o nocturna”.

Costa Rica

Cn. Art. 58.—La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

El inciso primero del Art. 136 del Código de Trabajo de Costa Rica repite el principio constitucional de la jornada de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho a la semana. El inciso segundo en relación a “los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos” permite que se pueda estipular una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

Se establece que la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas. Art. 138.

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, no ameritará remuneración extraordinaria. Art. 139 C. de T.

La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando. Art. 140.

En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosas o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. Art. 141.

Se considera como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua. Art. 137.

Panamá

Cn. Art. 69.—La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas, y la semana laborable hasta cuarenta y ocho horas. La jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas. Las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

La jornada máxima podrá ser reducida hasta a seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciseis, salvo las excepciones que establezca la ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de doce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupación insalubre.

Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

El Código de Trabajo de Panamá desarrolla los anteriores principios sobre la jornada de trabajo de la siguiente manera:

La jornada máxima diurna es de ocho horas y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas. La jornada máxima nocturna es de siete horas y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media y la semana laborable respectiva hasta de cuarenta y cinco horas. El descanso entre las medias jornadas no será menor de media hora. Art. 152 C. de T.

Cuando lo exija la naturaleza del trabajo, la jornada diurna podrá aumentarse a más de ocho horas y a más de cuarenta y ocho a la semana laborable correspondiente, siempre que el promedio de horas de trabajo durante tres semanas consecutivas no exceda de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Lo mismo puede hacerse en los casos de las jornadas nocturnas y mixta, siempre que los promedios durante el período estipulado no exceda de los respectivos límites máximos. Art. 153 C. de T.

El tiempo de trabajo efectivo que exceda de los límites señalados o de límites inferiores contractuales, constituye la jornada extraordinaria y será remunerado así: 1) Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno. 2) Con un cincuenta por ciento de recargo (50%) sobre el salario de jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno. 3) Con un setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella. Art. 154 C. de T.

La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de once horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas, y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando. Art. 155 C. de T.

En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. Art. 156 C. de T.

DESCANSOS Y VACACIONES

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano.*

Art. 19.—“Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado los domingos y los feriados civiles, y religiosos, de acuerdo con la tradición local, con las excepciones que admita la ley por razón de labores o industrias que deben funcionar permanentemente.

Cuando se presten servicios en domingo o día feriado, por razones imprescindibles de la industria, el trabajador tiene derecho a mayor remuneración y a un descanso compensatorio.

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones remuneradas por lo menos de quince días hábiles por cada año de servicio, no acumulables por más de dos años”. (6)

b) *Exposición de Motivos.*

“Artículo diecinueve.—Se refiere al descanso remunerado de los domingos y feriados, al derecho del trabajador a vacaciones remuneradas por lo menos de quince días hábiles por cada año de servicio, y a la mayor remuneración y derecho al descanso compensatorio cuando el trabajador labore en feriado por razones imprescindibles de la industria.

Buena parte, sino todas, las legislaciones de América ya contienen disposiciones semejantes y no podría ocurrir cosa distinta porque, por ejemplo, las vacaciones del trabajador si para éste son de especial importancia también lo son para el empresario y el Estado, puesto que la labor continua agotaría al trabajador disminuyendo sensiblemente su capacidad productora. El descanso oportuno restaura las energías del trabajador, que regresa a sus ocupaciones con redoblados bríos y entusiasmo, dando así a su esfuerzo una intensidad mayor.

El descanso en los domingos y determinados días feriados religiosos y civiles, según los usos locales, fuera de que atiende a las razones antes expuestas, se aplica asimismo porque ciertas fechas de evocación patriótica o religiosa, deben dejar en el pueblo una impresión grata que no existiría si en ellas tuviera que continuar la dura tarea cotidiana, o si gozando de descanso éste le trajera la preocupación de no ganar ese día el salario de que vive”. (7)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta).*

Art. 14.—Todo trabajador tiene derecho a un descanso remunerado de treinta y seis horas a la semana, los sábados en la tarde y los domingos, con las excepciones que admite la ley en razón de labores o industrias que deben funcionar permanentemente.

Los trabajadores que no gocen del descanso en los días indicados, tendrán derecho a una remuneración especial por los servicios que presten esos días, y a un descanso compensatorio. (8)

En el acta de la octava sesión de la Comisión Quinta del veinticuatro de abril de mil novecientos cuarenta y ocho, versión taquigráfica, hallamos lo que en el seno de la misma se discutió acerca del Art. 14 del proyecto presentado por el Grupo de Trabajo.

En esta oportunidad el Delegado de Venezuela pidió una explicación sobre el artículo al Relator señor Mario de la Cueva. El Delegado de Venezuela encontró confuso el lapso cronológico de las treinta y seis horas. Al respecto dijo: “Aquí se habla de treinta y seis horas de descanso remunerado, los sábados en la tarde y el domingo. Desde luego, entiendo el espíritu del artículo, la Ley venezolana establece pago de cincuenta y seis horas hábiles, por cada cuarenta y ocho horas de trabajo efectuado”.

“Pero esas treinta y seis horas yo no logro explicármelas satisfactoriamente de modo cronológico; porque en el domingo íntegro, son veinticuatro. No sé bien cuál es la situación, a mí me interesa mucho ésto, para llevar un criterio muy claro respecto a cuándo comienza la siguiente jornada de trabajo. Es una simple explicación que me permito solicitar al ilustre profesor de la Cueva”.

El señor de la Cueva expresó la intención del Grupo de Trabajo de la siguiente manera: “Nosotros consideramos que el descanso el domingo, era una cosa ya definitiva; que, en consecuencia, lo que debíamos establecer era un descanso el sábado en la tarde, a efecto de que el trabajador dispusiera de un tiempo suficiente para dedicarse a determinadas actividades recreativas. Es posible que el término “36 horas” se encuentre mal empleado. Pudiéramos nosotros solamente decir: “Todo trabajador tiene derecho a un descanso continuo remunerado los sábados en la tarde y los domingos, “suprimiendo el término 36 horas”.

Sobre esta cuestión expuso el Delegado de Chile: “Hay una cuestión de lógica técnica. Los obreros van a ganar más los días que no trabajan, que los días que trabajan; porque el domingo, por ejemplo, por ganar veinticuatro horas, y los días que trabajan, nada más que ocho horas. Lo más lógico es referirlo —como lo refiere la ley chilena, también, y como lo refiere la venezolana— a la presunción de un número de horas a la semana que deben ser pagadas: tantas trabajadas, y tantas sin trabajar. La ley venezolana habla de cincuenta y seis horas que deben ser pagadas, de las cuales se trabajan cuarenta y ocho. Esto evita, cuestión de lógica, aunque en la práctica es lo mismo”.

El Perú propuso “la supresión del pago de los descansos remunerados en domingos y días feriados, civiles y religiosos”. Como razones expresó que “el Perú tiene veintitantas fiestas al año, entre civiles y religiosas, que, sumadas a las cincuenta y dos semanas, representan setenta y siete días que las empresas tendrían que pagar. En un país en que la productividad está baja y en que los costos sean altos, no puede ser favorable elevar los costos de producción, al elevar el valor de las cosas y contraer la productividad como consecuencia de la menor demanda. Se entiende que hay derecho el descanso en los días domingos y feriados; pero que no haya derecho a remuneración. En los sistemas de seguro de los países que no pagan la remuneración de descanso dominical y de fiesta, el salario de la semana se divide entre siete, y los días de incapacidad se subsidian a razón de porcentaje que le corresponde a cada día; porque se entiende que el trabajador gana trabajando seis días, para cubrir sus necesidades de siete”.

Muy interesante nos parece la nueva intervención del señor Mario de la Cueva quien con sus acertadas explicaciones nos ayuda a encontrar el verdadero espíritu de las legislaciones laborales de Centroamérica y Panamá que ahora comparamos con la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

Dijo el señor de la Cueva: “Ruego a ustedes, que me permitan hablar por un instante como representante de México. Después haré algunas explicaciones como Relator.

La Delegación de México entiende que en una conferencia del tipo de ésta, no podemos nosotros limitarnos a que se aprueben internacionalmente aquellas disposiciones que están precisamente en nuestra legislación; porque uno de los objetivos de estas conferencias es, precisamente, procurar el avance y el mejoramiento de las distintas legislaciones. De otra manera, correríamos el peligro de que solamente pudieran aprobarse aquellas cosas mínimas que están en todas las legislaciones. Por tanto, si alguna disposición de tal conferencia supera a lo contenido en la legislación de uno o más países, necesariamente tenemos que considerar que es un intento de progreso de la legislación social.

Si estuviéramos constituyendo un tratado que implicara la reforma de nuestra legislación, nos encontraríamos nosotros con una dificultad seria; pero, colocados en el terreno de una declaración, es la conciencia internacional que afirma que esto es

el mínimo deseable por alcanzar, independientemente de lo que puedan consignar, más allá, las legislaciones particulares. He dicho esto en general, en respuesta a la observación del señor Delegado del Perú. Además, respecto de muchas de nuestras legislaciones —que no estuvieran totalmente de acuerdo o no hubieran alcanzado íntegramente todos y cada uno de los progresos contenidos en esta Carta, sostengo que la circunstancia de que en una o más legislaciones no esté en una disposición determinada, no quiere decir que ésta deje de ser una aspiración general de la mayoría de los países americanos.

Ahora entrando ya simplemente a explicar, como Relator, el sentido del Artículo 14, quiere decir que la intención ha sido clara para que se conceda a los trabajadores, independientemente del descanso dominical (que es una institución generalizada en todos nuestros pueblos), un descanso los sábados en la tarde.

No me parece adecuada la fórmula propuesta por el señor Delegado de Venezuela, que parece apoyar la del señor Delegado de Chile, por la siguiente razón: nosotros establecemos en el Art. 15 que, no obstante que se trabaja solamente cuarenta y ocho horas, se deberá pagar íntegramente la jornada que hubiera podido desarrollarse el domingo; de manera que nosotros, en el Artículo 15, estamos consignando el pago de cincuenta y seis horas a la semana a pesar de que solamente se trabaja cuarenta y ocho”.

“Lo que se desea en el Artículo 14, claramente es que el sábado en la tarde descansen los obreros; porque estimamos que solamente así tienen una oportunidad, a veces, de salir a una excursión, de ausentarse un poco de la ciudad, de buscar una distracción que no conseguirían si solamente tuvieran como descanso el domingo. Se puede buscar, pues, una redacción más clara, que establezca que el descanso ha de ser completo el sábado para el domingo, todo el domingo y la noche del domingo para el lunes”.

Fue rechazada la propuesta peruana y en torno al punto se suscitó una serie de propuestas para redactar nuevamente el Artículo 14 a manera que se tradujera la idea de dejar sentado el principio de la jornada de cuarenta y ocho horas pagadas a la semana, pero con descanso el sábado en la tarde y el domingo. Bajo este criterio el señor Mario de la Cueva propuso la siguiente redacción:

“Todo trabajador tiene derecho a un descanso remunerado los sábados en tarde y los domingos”.

Chile objetó la anterior propuesta diciendo: “Por cualquier capricho legislativo, que muy bien puede que lo tenga Chile, podría ocurrírsele a algún país dar el descanso el viernes en la tarde y el sábado completo. No veo porqué nosotros tendríamos que obligar a que el descanso fuera el sábado a partir de las doce del día o de las tres de la tarde”.

Para conciliar la inquietud peruana de evitar que se recargara a la economía de los países, con un pago salarial que no correspondía a trabajo efectivo, Argentina propuso la fórmula siguiente:

“Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado, en la forma que fije la Ley de cada país”.

El Delegado de Chile explicó: “El interés que me lleva a presentar esta fórmula es el de contemplar también el punto de vista de aquellos países que no están en condiciones económicas de producir este beneficio absoluto al obrero, pagándole la tarde del sábado y el domingo completo. No está propiamente reflejando el deseo de Chile, que sería pagarle el sábado y el domingo de descanso. Pero, como no podría tampoco llevar a países que no lo quieren y no lo desean de ninguna manera, a fórmulas que les sean imposibles económicamente, he presentado esta fórmula, en que se contempla el descanso semanal remunerado en la forma que lo fija la ley de cada país”. (9)

Es así como a estas alturas, con esta discusión, queda aclarado el espíritu de las legislaciones de algunos países de Centroamérica y Panamá, cuando nos referimos a la jornada semanal, que se establece de cuarenta y cuatro horas pero con la obligación de pagar una remuneración equivalente a cuarenta y ocho horas y como esta disposición tenía relación con el descanso semanal remunerado, la misma nos ha servido para hacer comprender la razón de aquel vacío que, según dijimos, no había quedado suficientemente aclarado. (Ver Pág. 68 últ. párrafo).

El segundo inciso de este mismo Artículo 14, quedó sujeto a una nueva redacción, habiéndose aceptado la que propusieron Honduras y México. Quedó así:

“Los trabajadores que no gocen del descanso previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una remuneración especial por los servicios que presten esos días y a un descanso compensatorio”.

Explicó el señor de la Cueva: “Me parece que cuando hablamos de descanso compensatorio, es en atención a que no se trabajará determinados días; pero, si el descanso va a consistir en un día cualquiera, ya no hay lugar a hablar de descanso compensatorio . . . Por lo menos, en todas las legislaciones se señala un día a la semana. . .”

La Comisión Quinta aprobó ⁽¹⁰⁾ el artículo citado con la redacción siguiente:

Art. 14.—Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado, en la forma que fije la ley de cada país.

Los trabajadores que no gocen del descanso previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una remuneración especial por los servicios que presten esos días y a un descanso compensatorio.

En el texto definitivo aprobado por la Plenaria de la Conferencia este artículo quedó con el número 13, habiéndosele introducido ligeras variantes en la redacción. Se cambió la frase “previsto en el inciso anterior” por “en los días indicados en el párrafo anterior”. ⁽¹¹⁾

Este principio de la Carta sobre el descanso será el que buscaremos en las disposiciones legislativas de los países de Centroamérica y Panamá. Veamos:

Guatemala

Cn. Artículo 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

6°) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley, también serán remunerados. ⁽¹⁾

(1) Decreto-Ley No. 57.

Respecto a este principio del descanso semanal remunerado el Código de Trabajo de Guatemala dispone lo siguiente:

“Todo trabajador que labore a plazo fijo o por tiempo indeterminado y cuyo salario le sea cubierto por unidad de tiempo o de obra, tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82”. (Art. 126).

En casos especiales se puede trabajar durante los días de descanso semanal, pero en este supuesto el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario. (Art. 128).

Es decir, que el tiempo trabajado en el día de descanso se le reconoce como tiempo extraordinario, agregando la prestación que ese día le corresponde por el solo descanso semanal.

No se menciona el descanso compensatorio.

El Salvador

Cn.

Art. 182

7º) Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral en la forma que exija la ley.

Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso remunerado.

El inciso primero del Art. 148 del Código de Trabajo, repite el principio constitucional del derecho al descanso remunerado por cada semana laboral, dispone además que, "los patronos y trabajadores son libres de establecer de común acuerdo el día de descanso semanal; en caso de que no lo hicieren, se presume que el día de descanso es el domingo".

La remuneración del día de descanso semanal se concibe en la siguiente forma: "Los trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso". (Art. 151).

Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado. (Art. 152 inc. 1º).

El día compensatorio será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o la siguiente. En casos especiales se podrán acumular hasta cuatro días de descanso compensatorio dentro de un mes calendario, para ser gozados sucesivamente. (Art. 153 inc. 1º y 2º).

Honduras

La Constitución Política de la República de Honduras no elevó a la categoría de norma constitucional el derecho del trabajador a un descanso semanal remunerado, pero el Código de Trabajo sí contiene el principio en el Capítulo "Descansos Generales y Especiales", a estos efectos se dispone que:

"El trabajador gozará de un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes: 1º) Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible; 2º) Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad; 3º) Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad pública; 4º) Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas; y 5º) En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares. . . Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un día feriado o de fiesta nacional. En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal. Ninguna excepción respecto a la obligación del descanso dominical será aplicable a los menores de dieciséis años".—(Art. 338).

"Si en virtud de convenio se trabajare durante el día de descanso, éste se pagará con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al Art. 338". (Art. 340).

Nicaragua

Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:

2) El descanso semanal obligatorio.

En el Capítulo relativo a la Jornada máxima de Trabajo y de los Descansos, del Código de Trabajo, se encuentra el Art. 57 que dice:

“Por cada seis días de trabajo continuo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, debiendo procurarse que tal descanso se disfrute en domingo; pero si la jornada semanal establecida fuere inferior a seis días, habrá continuidad en el trabajo realizado en dos semanas consecutivas y el trabajador disfrutará del día de descanso, cuando sin faltar él al trabajo, cumplieren los seis días de labor en las dos semanas” (Art. 57 inc. 1°). Se excepcionan de esta regla algunas formas que, por su naturaleza especial, no son susceptibles de interrupción o no puedan dejar de ejecutarse por razones imponderables, etc.

Sobre estos casos de excepción se dispone “que gozarán de un descanso semanal compensatorio equivalente al de que haya sido privado por su trabajo, que deberá reducirse al mínimum estrictamente indispensable”. (Art. 60).

En el Capítulo referente al “Salario” se halla regulada la remuneración del día de descanso semanal, así: “Los días de descanso obligatorio o los compensatorios de éstos, serán remunerados. Excepcionase el caso en que se haya convenido el salario por períodos mensuales o mayores”.

“Si por estar comprendido en los casos de excepción contemplados en el Art. 57, se trabajaren los días de descanso obligatorio, se pagarán con un ciento por ciento más de lo que corresponda, salvo que se diere el descanso compensatorio, pues en tal caso se pagarán sencillos tanto los días de descanso obligatorio como los compensatorios de éstos. Pero si se trabajaren los días de descanso obligatorio, estableciéndose los días de descanso compensatorio y éstos también se trabajaren, se pagarán sencillos los días de descanso obligatorio y con un ciento por ciento más los compensatorios de éstos”. (Art. 72 incisos 3° y 4°)

Costa Rica

Cn. Art. 59.—Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo . . . ; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

El Código de Trabajo de Costa Rica establece lo siguiente:

“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague”.

En casos especiales y por convenio entre las partes se permitirá el trabajo en los días de descanso semanal, estableciéndose para ello una remuneración extraordinaria. (Art. 152).

Panamá

Cn. Art. 69.—Último Inciso. Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

El Título Decimocuarto “Descansos Obligatorios” del Código de Trabajo panameño establece:

“El descanso semanal obligatorio debe darse de preferencia los domingos. No obstante, puede estipularse a favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical”. (Art. 164 inc. 1°)

“Serán lícitos los convenios a que se refiere el artículo anterior cuando se trate de trabajos cuya interrupción no sea posible: 1) Por la evidente y urgente necesidad de realizarlos. 2) Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad. 3) Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad pública. 4) Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas”. (Art. 165).

“El trabajo en domingo se pagará con un recargo del 50% sobre la jornada ordinaria de trabajo, o sea, su salario regular más la mitad de su salario diario”. (Art. 166).

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

DIAS FERIADOS CIVILES Y RELIGIOSOS (Asuetos)

Art. 15.—Los trabajadores tendrán igualmente derecho a un descanso remunerado, los días feriados civiles y religiosos que señale la Ley, con las excepciones que la propia Ley determine, en consideración a las mismas razones que justifican el trabajo en los días de descanso hebdomadario. Los que no gocen del descanso en estos días, tienen derecho a una remuneración especial. (12)

d) *Texto Definitivo*

Este Artículo del Proyecto del Grupo de Trabajo fue aprobado sin discusión por la Comisión Quinta, apareciendo en el texto definitivo con el número 14. (13).

Los países de Centroamérica y Panamá, según las conveniencias locales, han determinado los días feriados civiles y religiosos señalando en las respectivas legislaciones el principio, concediéndole a este descanso una prestación a favor de los trabajadores. La cita de estos días es interesante por cuanto revelará a los integracionistas de la economía otra de las cargas sociales que inciden en el desarrollo económico de los países del área.

Guatemala

Cn. Art. 114. Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

6°) . . . Los días de asueto concedidos por la ley, también serán remunerados.

El Código de Trabajo establece que “son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1° de enero; el jueves, viernes y sábado santos; el 1° de mayo; el 30 de junio; el 15 de Septiembre; el 20 de octubre; el 1° de noviembre; el 24 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas; el 25 de diciembre; el 31 de diciembre, medio día a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad. El patrono no está obligado a pagar el día de descanso semanal después de dos días de asueto pagado en una misma semana, ni cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal”. (Art. 127). Al trabajo doméstico no se le aplica esta disposición ni la relativa al descanso semanal, situaciones éstas que están sujetas a regulación especial, según se verá más adelante.

Se puede trabajar durante los días de asueto, pero en este supuesto el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario. (Art. 128).

El pago de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen. En este caso si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda. (Art. 129)

Con motivo de conmemorarse diversas fechas históricas, efemérides cívicas, etc., en Guatemala se han declarado varios días de fiesta nacional repartidos en el año. De estas fechas únicamente tienen asueto remunerado, las que así lo declaran expresamente la ley, decreto, acuerdo, contrato, convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo que las instituye. (C. de T. Tomo I. Tercera Edición 1967, Págs. 96 y 98).

El Salvador

Cn. Art. 182

- 8º) Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señale la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición, pero en estos casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria.

El Código de trabajo de El Salvador establece como días de asueto remunerado los siguientes: a) Primero de enero; b) Jueves y Viernes de la Semana Santa; c) Primero de Mayo; d) Seis de Agosto; e) Quince de Septiembre; f) Dos de Noviembre; y g) Veinticinco de diciembre. Además se establecen el tres de Agosto para los empleados de Comercio y de la Industria; el Cinco de Agosto en la ciudad de San Salvador y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre. (Art. 167)

El día de asueto es remunerado con salario básico y si éste se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la prestación del día de asueto. (Art. 168)

Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del cien por ciento de éste. (Art. 169).

La ley determina las siguientes excepciones: "En las empresas que presten servicios públicos, los trabajadores estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe el patrono, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario. Esta misma regla se aplica a trabajadores que presten servicios en establecimientos de diversión o esparcimiento, los que se dediquen a la venta de artículos de primera necesidad, éstos hasta las doce horas; hoteles, restaurantes, etc. (Art. 170)

Si coincide un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; y si trabajare en ese día, tendrá derecho a la remuneración especial señalada en el Art. 169. (Art. 171).

También en El Salvador existen declarados, en el año, algunos días de fiesta nacional, en conmemoración de diversas fechas históricas, efemérides cívicas, etc. Se concede el asueto con remuneración cuando así lo declaran los decretos o leyes. En los contratos colectivos de trabajo también los trabajadores y patronos han llegado al acuerdo de establecer ciertos días de asueto vigentes únicamente para los trabajadores de dichas empresas.

Honduras

Cn.

Art. 124

- 10) Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días feriados que señale la ley; ésta determinará la clase de labores en que no regirá esta disposición; pero en estos casos, los trabajadores tendrán derecho a una remuneración extraordinaria.

El Código de Trabajo de Honduras dispone lo siguiente: “Los patronos pagarán los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1º de Enero, 14 de Abril, 1º de Mayo, 15 de Septiembre, 3 de Octubre, 12 de Octubre, 21 de Octubre y 25 de Diciembre, aunque caigan en domingo; el Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el párrafo anterior el patrono suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. El pago de los días feriados o de fiesta nacional, cuando no se trabajen, debe hacerse con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional de que se trate. Si éste no hubiere trabajado durante la semana inmediata anterior se tomará como base el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o mes, incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen”. (Art. 339).

Si en virtud de convenio se trabajare durante los días feriados o de fiesta nacional, se pagará con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al artículo 338.

“Los domingos y días de fiesta nacional permanecerán cerrados los establecimientos comerciales y los industriales, con las siguientes excepciones: 1) Los que se encuentren en algunos de los casos contemplados en el artículo 338; los hoteles, restaurantes, mercados públicos, refresquerías, boticas, funerarias, panaderías y ventas de gasolina; 2) Los de diversión y esparcimiento; y, 3) Los dedicados a la venta de víveres al por menor, verduras, frutas y leche. Estos establecimientos podrán permanecer abiertos durante todos los días y horas que lo permitan las leyes vigentes o reglamentos especiales. Estos últimos se dictarán oyendo de previo a patronos y trabajadores”. (Art. 344).

Nicaragua

La Constitución Política de Nicaragua no ha elevado a la categoría de principio constitucional los descansos remunerados en los días feriados civiles y religiosos. En el Código de Trabajo se reglamentan en la forma siguiente: “Son también días de descanso obligatorio para los trabajadores, el uno de enero, Jueves y Viernes Santos, el uno de mayo, el 14 y 15 de Septiembre, el 12 de Octubre y el 25 de Diciembre”. A esta regla se establecen excepciones basadas en la naturaleza de los trabajos que no son susceptibles de interrupción por diversas causas (Art. 57). Este descanso puede ser sustituido por otro a opción del trabajador (Art. 58).

Los días de descanso obligatorio o los compensatorios de éstos, serán remunerados. Excepcionase el caso que se haya convenido el salario por períodos mensuales o mayores. Si por estar comprendidos en los casos de excepción contemplados en el Art. 57, se trabajaren los días de descanso obligatorio, se pagarán con un ciento por ciento más de lo que corresponde, salvo que se diere el descanso compensatorio, pues en tal caso se pagarán sencillos tanto los días de descanso obligatorio como los compensatorios de éstos. Pero si se trabajaren los días de descanso obligatorio, estableciéndose los días de descanso compensatorio y éstos también se trabajaren, se pagarán sencillos los días de descanso obligatorio y con un ciento por ciento más los compensatorios de éstos. (Art. 72 inc. 3º y 4º).

Costa Rica

Ante el silencio de la Constitución Política, el Código de Trabajo de Costa Rica dispone: "Son días hábiles para el trabajo todos los días del año, excepto los feriados. Solo se consideran feriados los domingos, el 1° de Enero, el 19 de Marzo, el Jueves Santo, el Viernes Santo, el 11 de Abril, el 1° de Mayo, el día de Corpus Christi, el 29 de Junio, el 2 y el 15 de Agosto, el 15 de Septiembre, el 12 de Octubre, el 8 y el 25 de Diciembre y el 25 de Julio (Así adicionado por ley N° 2408 de 23 de Julio de 1959). (Art. 147).

Salvo algunas excepciones, para el efecto del pago únicamente se entenderá como días feriados, el 1° de Enero, Jueves y Viernes Santo, el 1° de Mayo, el 15 de Septiembre y el 25 de Diciembre, a menos que el patrono hubiere convenido en pagar otros a los trabajadores. Dicho pago se hará de acuerdo con el salario si el trabajador ganare por unidad de tiempo, y de acuerdo con el salario medio que éste hubiere devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realizare a destajo o por pieza (Art. 148).

Se prohíbe a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados, so pena de incurrir en una multa y a una indemnización. Esta regla tiene varias excepciones en cuanto a apertura y cierre de los establecimientos donde se expenden bebidas alcohólicas: hoteles, boticas, cantinas, cafeterías, etc., etc. (Arts. 149 y 150).

Panamá

También la Constitución Política de Panamá no hace mención expresa al derecho a un descanso remunerado, los días feriados civiles y religiosos, pero el Código de Trabajo dispone que "el descanso en días de fiesta nacional o de duelo nacional decretado por el órgano ejecutivo, se remunerará como si fuera jornada ordinaria de trabajo". (Art. 167).

Los domingos y días de fiesta nacional permanecerán cerrados los establecimientos comerciales y los industriales con alguna excepción, por ejemplo: refresquerías, hoteles, restaurantes, boticas, venta de víveres al por menor, etc. (Art. 168).

V A C A C I O N E S

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano.*

Art. 19. Inc. 3°—Todo trabajador tiene derecho a vacaciones remuneradas por lo menos de 15 días hábiles por cada año de servicio, no acumulables por más de dos años. (14)

b) *Exposición de Motivos (Ver Pág. 76).*

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta).*

Art. 16.—Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles y cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicios. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, a la obligación del empleador de darlas, seguirá la del trabajador a tomarlas. (15)

A este artículo del proyecto del Grupo de Trabajo únicamente se le hicieron las siguientes observaciones: Perú: "en vez de punto y coma, se pondrá una "y" donde dice, "a la obligación del empleador a darlas, seguirá la del trabajador a tomarlas". Chile: Conviene decir "obligación de" y no "obligación a".

Inmediatamente se pasó a la discusión del siguiente artículo no apareciendo constancia en el acta de la sesión, de la aprobación de este Art. 16.

No obstante, el artículo fue sancionado en la sesión plenaria al quedar aprobada la totalidad de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Las variantes introducidas son más bien de redacción que de fondo apareciendo en el texto definitivo así:

Art. 15.—Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicio. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero; y a la obligación del empleador a darlas, seguirá la del trabajador de tomarlas. (16)

En las legislaciones de Centroamérica y Panamá hallamos desarrollado este principio básico de las vacaciones anuales remuneradas, de la manera siguiente:

Guatemala

Cn. Art. 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

7º) Derecho del trabajador a vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el patrono compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

El Código de Trabajo establece:

Art. 130.—Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima debe fijarse así:

- a) Quince días hábiles, si se trata de empresas comerciales.
- b) Diez días hábiles, si se trata de empresas industriales que ocupen permanentemente diez o más trabajadores o de empresas agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente quinientos o más trabajadores; y,
- c) Seis días hábiles en los casos no comprendidos por los incisos anteriores.

Es entendido que durante el período de vacaciones, los trabajadores mantienen su derecho a todas las prestaciones que pudieren corresponderles, compatibles con este beneficio.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

Art. 131.—Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año.

Art. 133.—Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.

Cn.

Art. 182

9º) Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas.

Código de Trabajo:

Art. 155.—Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones remuneradas cuya duración será de quince días, salvo el caso de los trabajadores agropecuarios y de los trabajadores del servicio doméstico, para quienes será de seis días.

Art. 156.—Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas, excepto cuando se trate de trabajadores agropecuarios; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art. 158.—Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

Art. 166.—Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas.

Honduras

Cn.

Art. 124

9º) El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley. En caso de despido injustificado el patrono pagará en efectivo, a más de las indemnizaciones que la ley señale, la parte de vacaciones correspondiente al período trabajado.

Código de Trabajo:

Art. 346.—El período de vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- a) Después de un (1) año de servicios continuos diez (10) días laborables, consecutivos.
- b) Después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos.
- c) Después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos; y,
- d) Después de cuatro (4) años o más de servicios continuos, veinte (20) días laborables, consecutivos.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

Art. 348. Inc. 3°—Es prohibido compensar las vacaciones con dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede autorizar que se paguen en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria.

Art. 350.—Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serle por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años.

Art. 354.—Durante el período de vacaciones, el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

Nicaragua

Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:

- 13.) Quince días de vacaciones pagadas anticipadamente después de seis meses de trabajo continuo al servicio del mismo patrón. De esas vacaciones, una semana será de descanso obligatorio y el resto del tiempo podrá el trabajador o empleado continuar con su trabajo.

Código de Trabajo.

Art. 64.—Todo trabajador al servicio de particulares tendrá derecho a quince días de vacaciones pagadas sobre la base del salario en jornada ordinaria, en cuanto cumpla seis meses de trabajo continuo al servicio del mismo patrón. De este período, una semana será de descanso obligatorio y el resto del tiempo podrá el trabajador o empleado continuar en su trabajo.

Los trabajadores al servicio del Estado y de sus instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salarios del día Sábado de Ramos al Lunes de Pascua, inclusive; del 24 de Diciembre al uno de Enero, también inclusive; y de 15 días más durante cada año.

La época del disfrute de las vacaciones será convenida con el patrón, cuando no esté especialmente determinada por la ley; pero cuando se trate de servicios que no puedan interrumpirse, las vacaciones de Semana Santa y Diciembre para los trabajadores al servicio del Estado podrán disfrutarse en otra época, por turnos, según las necesidades de las distintas dependencias.

Costa Rica

La Constitución Política de Costa Rica no ha elevado a la categoría de principio constitucional, de manera expresa, el derecho a vacaciones remuneradas.

En el Código de Trabajo encontramos expuesto el principio de la Carta en la forma siguiente:

Art. 153.—Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimun se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimun, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado en el momento de retiro de su trabajo.

No interrumpirá la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes anexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

Sin embargo, cuando se trate de labores agrícolas o ganaderas, el patrono no estará obligado a otorgar las prestaciones de que habla el párrafo primero de este artículo, pero deberá pagar en todo caso a sus trabajadores, a título de vacaciones, los días feriados que menciona el artículo 147, excepto los domingos. Es entendido que si la empresa respectiva estuviere facultada, según las disposiciones de la Sección que precede, para trabajar durante esos días feriados, deberá conceder dentro de la semana siguiente a cada uno de éstos, el día de descanso remunerado que corresponda a sus trabajadores.

Art. 156. El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

En los demás casos las vacaciones son absolutamente incompensables; pero si se tratare de labores que no sean pesadas, peligrosas ni insalubres, y que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, el trabajador podrá consentir en prestar sus servicios durante el período de vacaciones, siempre que su patrono lo remunere con el doble del salario que ordinaria o extraordinariamente le pague.

Art. 158. Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan ausencia muy prolongada.

Art. 159. Queda prohibido acumular las vacaciones pero podrá serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado en la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos.

Panamá

Cn. Art. 69. Inc. 3ª última parte. "Todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas".

C. de T. Art. 170. Todo trabajador tiene derecho a descanso anual remunerado, sin perjuicio del descanso semanal, así:

- 1) Treinta días cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días consecutivos al servicio de su patrono. No interrumpen la continuidad del servicio los días de descanso semanal o fiesta nacional ni las ausencias justificadas.
- 2) Pago de un mes de sueldo o salario cuando la remuneración se hubiere convenido por un mes, y de cuatro semanas y un tercio cuando se hubiere pactado por semana.
- 3) Cuando se tratare de trabajadores pagados por hora o por día se dividirá el total de la remuneración que hubiere recibido el trabajador en los once meses de servicios por el número de jornadas ordinarias servidas, y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso que le correspondan.

Art. 171. Las vacaciones serán acumulables por dos períodos mediante acuerdo entre el patrono y el obrero, que será notificado a la autoridad de trabajo correspondiente.

Art. 172. Las vacaciones se concederán precisamente para que el trabajador disfrute de descanso, y no se permitirá la renuncia de ellas a cambio de compensación pecuniaria o económica, salvo que el Ministerio de Trabajo así lo autorice, previa determinación de la conveniencia y necesidad de dicho cambio.

Art. 175. Durante el descanso anual remunerado, el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol V.

- | | |
|----------------|----------------------|
| (1) Pág. 8. | (2) Pág. 18. |
| (3) Pág. 89. | (4) Págs. 315 y 316. |
| (6) Pág. 10. | (7) Pág. 26. |
| (8) Pág. 90. | (9) Pág. 321 a 329. |
| (10) Pág. 329. | (12) Pág. 90. |
| (13) Pág. 331. | (14) Pág. 10. |
| (15) Pág. 90. | (16) Pág. 331. |

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol VI.

- (5) Pág. 242. (11) (13) y (16) Pág. 243.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

7.—TRABAJO DE LOS MENORES Y DE LAS MUJERES

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

“Art. 9.—Es prohibido el trabajo nocturno para los menores de 18 años y para las mujeres en general, en los establecimientos industriales, públicos o particulares, salvo el caso en que solo son empleados los miembros de una misma familia, el de fuerza mayor que lo haga necesario, y el de las mujeres que desempeñen empleos de dirección o responsabilidad que normalmente no requieran un trabajo manual. Sin embargo, en cuanto a los menores entre los 16 y 18 años de edad, no es aplicable la prohibición del trabajo nocturno, en los casos determinados por las convenciones internacionales del trabajo.

Se prohíbe utilizar a los menores de quince años en establecimientos industriales, públicos o particulares, excepto en los talleres estrictamente familiares, así como emplear menores de doce años en cualquier clase de trabajo, y prolongar por más de seis horas la jornada de los menores de 16 años.

La Ley o las convenciones internacionales del trabajo definen que se entiende por establecimientos industriales.”—⁽¹⁾

b) *Exposición de Motivos*

TRABAJO DE MENORES

“Art. 9.—Se refiere al trabajo de los menores y de las mujeres, cuestión que ha sido objeto de varias convenciones internacionales, que han sido ratificadas por la mayoría de los países americanos y que prohíbe el trabajo nocturno en las empresas industriales para las mujeres y para los menores de 18 años, así como la utilización de menores de 14 años en toda clase de trabajos. Algunas Constituciones de países americanos van más allá. Así la de México prohíbe, de manera absoluta, para mujeres y menores el trabajo nocturno en la industria y después de las diez de la noche en los establecimientos mercantiles. Además prohíbe la prolongación de la jornada para las mujeres.

Otras legislaciones han introducido algunas variantes al sistema, de acuerdo con sus condiciones particulares, por lo cual el artículo recoge, sintetizándolas, las principales normas vigentes.

Aún cuando puede haber países americanos que no hayan legislado en estos asuntos es solamente justo se pongan al día ya que se trata de providencias que tienden a mejorar la situación de seres humanos que merecen especial protección". (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Art. 11.—Los menores de 14 años y los que, habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación, cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de 16 años no podrá ser mayor de seis horas diarias, o de 36 semanales, en cualquier clase de trabajo.

Art. 12.—Son prohibidos el trabajo nocturno y las labores insalubres o peligrosas, a los menores de 18 años; las excepciones referentes al descanso hebdomario contenidas en la legislación de cada país, no podrán aplicarse a estos trabajadores.

La Comisión Quinta aprobó sin observaciones el Art. 11.—El artículo doce también fue aprobado sin mayores discusiones habiéndose dejado constancia de las observaciones de Argentina y Honduras para tomarlas en cuenta en el momento de la redacción definitiva del citado artículo. Esas observaciones fueron: Argentina: Sería preferible que se dijera: "son prohibidos el trabajo nocturno y su ocupación en labores insalubres o peligrosas . . ." Honduras propuso que podría decirse: "Es prohibido el trabajo nocturno y en labores insalubres y peligrosas a los menores de 18 años." (3)

d) *Texto Definitivo (4)*

Art. 16.—Los menores de 14 años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando la consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de 16 años no podrá ser mayor de 6 horas diarias o de 36 semanales, en cualquier clase de trabajo.

Art. 17.—Es prohibido el trabajo nocturno y en las labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años; las excepciones referentes al descanso hebdomario contenidas en la legislación de cada país, no podrán aplicarse a estos trabajadores.

En las legislaciones actuales de Centroamérica y Panamá hallamos estos principios desarrollados de la manera siguiente:

Guatemala

Cn. Art. 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

9º—Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

El Código de Trabajo en el Capítulo relativo al Trabajo de Mujeres y Menores de edad, regula lo siguiente:

Art. 147.—El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Art. 148.—Se prohíbe:

- a) El trabajo de mujeres y menores de dieciséis años en labores insalubres o peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- d) El trabajo de menores de catorce años.

Art. 149.—La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1º, se debe disminuir para los menores de edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años;
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150 siguiente.

Art. 150.—La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

El Salvador

Cn. Art. 182.

10.—Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.

Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. Se prohíbe también el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres.

Código de Trabajo

Art. 95. Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Podrá autorizarse su ocupación por la Sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

Art. 97.—Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.

La jornada de trabajo efectivo para los menores de dieciséis años no excederá de seis horas diarias y la semana laboral de treinta y cuatro horas, en cualquier clase de trabajo.

Los menores de dieciséis años no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día.

Art. 89.—Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años y el de las mujeres de toda edad, en labores peligrosas o insalubres.

Art. 92.—Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en bares, cantinas, salas de billar y otros establecimientos semejantes, que signifique un peligro para su moralidad.

Honduras

Cn.

Art. 124

8.—Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación, cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

Para los menores de dieciséis años la jornada de trabajo, que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis horas y de treinta y seis semanales, en cualquier clase de trabajo.

C. de T. Art. 32.—Los menores de catorce(14) años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.

Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando la consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impide cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

Para menores de dieciséis (16) años, la jornada de trabajo, que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis (6) horas y de treinta y seis (36) semanales, en cualquier clase de trabajo.

Art. 128.—Los menores que no hayan cumplido dieciséis años (16) de edad y las mujeres no podrán desempeñar las labores que este Código, el de Sanidad y los reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosos.

Art. 129.—Es prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de dieciséis (16) años. También se prohíbe el trabajo de los mismos en clubes, teatros, circos, cafés, cantinas, expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y casas de asignación.

Art. 132.—Inc. 2º En ningún caso se descuidará la enseñanza académica primaria a que tiene derecho todo niño.

Nicaragua

Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:
8.—Regulación especial del trabajo de mujeres y niños.

C. de T. Art. 122.—Los patronos de trabajadores mayores de doce años y menores de catorce están obligados a permitirles la asistencia a las escuelas primarias.

Art. 123.—Se prohíbe trabajar en las empresas industriales a las personas de uno u otro sexo, menores de catorce años de edad.

Se incluye en la prohibición el trabajo en representaciones públicas, teatros, circos, cafés o cualquier otro lugar de diversión que pueda ser peligroso para la salud o el desarrollo físico, intelectual o moral del niño.

Art. 125.—Los menores de dieciocho años de edad no podrán ser empleados en trabajos subterráneos de minas, ni en trabajos de pintura industrial que empleen materias o productos venenosos.

Costa Rica

Cn. Art. 71.—Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.

C. de T. Art. 87.—Inc. 1º. Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstos hará el Reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tomará en cuenta las disposiciones del artículo 199 y, tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, sólo en casos de excepción, muy calificadas, considerará insalubres, pesadas o peligrosas las referidas labores.

Art. 88.—También queda absolutamente prohibido:

- a) El trabajo nocturno de los menores de dieciocho años y el diurno de éstos en hosterías, clubes, cantinas y en todos los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato;

Art. 89.—Igualmente queda prohibido:

- a) El trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para mayores de quince años y menores de dieciocho;
- b) El trabajo durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce;
- c) El trabajo de los menores de doce años; y
- d) En general, la ocupación de menores comprendidos en la edad escolar que no hayan completado, o cuyo trabajo no les permita completar, la instrucción obligatoria.

Art. 91.—El Patronato Nacional de la Infancia, sus respectivas Juntas Provinciales de Protección a la Infancia o sus representantes autorizados pueden otorgar, en casos muy calificados, autorizaciones escritas especiales contrarias a lo dispuesto en los dos artículos que preceden o que permitan el trabajo de los menores que tienen más de quince años.

Con este objeto el interesado comprobará a satisfacción de dichas instituciones:

- a) Que el menor tiene necesidad, por extrema pobreza de sus padres, tutores o guardadores, de proveer al cuidado de su propia persona o al de los que con él viven;
- b) Que se trata de trabajos livianos, compatibles con la salud física, mental y normal del menor; y
- c) Que en alguna forma se llena el mínimun de instrucción obligatoria exigido por la ley.

Panamá

Cn. Art. 69.—Inc. 2º. La jornada máxima podrá ser reducida hasta seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno de los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de doce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupación insalubre.

C. de T. Art. 85.—Los menores que no hayan cumplido dieciséis años de edad y las mujeres no podrán desempeñar las labores que el Código Sanitario o los reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosas.

Art. 87.—Es prohibido el trabajo por cuenta ajena:

- 1.) Durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para los menores de dieciséis años.
- 2.) De los menores que no hayan cumplido catorce años.
- 3.) De menores hasta de quince años que no hayan cumplido la instrucción primaria.

No obstante, tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los mayores de doce y menores de dieciséis años,

dentro de las limitaciones establecidas en el capítulo referente a las jornadas de trabajo y siempre que en cada caso se cumplan las disposiciones de los numerales 2 y 3 del Art. 89.

Art. 89.—En casos muy especiales, el Instituto de Vigilancia y Protección del Niño o sus representantes pueden otorgar autorizaciones contrarias a las prohibiciones que preceden referente al trabajo de los menores que hayan cumplido catorce años de edad.

Para ello será necesario comprobar previamente:

- 1.) Que el menor tiene necesidad, por extrema pobreza de sus padres, tutores o guardadores, de proveer al cuidado de su propia persona o de sus convivientes y que se han agotado todos los medios para obtener que las agencias oficiales de asistencia social presten los auxilios requeridos por las necesidades del menor y de su familia.
- 2.) Que se trata de trabajos livianos que no afectan la salud física, mental y moral del menor.
- 3.) Que en alguna forma se está llenando el mínimum de instrucción exigido por la ley.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

- (1) Pág. 8. (2) Pág. 19.
(3) Págs. 89 y 317.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

- (4) Pág. 243.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

8. TRABAJO DE LA MUJER

- a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano* (Ver Pág. 90).
- b) *Exposición de Motivos* (Ver Pág. 90).
- c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 13.—Es prohibido, en general, a las mujeres, el trabajo nocturno en establecimientos industriales, públicos o privados, y en labores peligrosas o insalubres, salvo el caso en que sólo son empleados los miembros de la misma familia, el de fuerza mayor que lo haga necesario, el de las mujeres que desempeñan empleos de dirección o responsabilidad que normalmente no requieran un trabajo manual y en otros casos expresamente previstos por la ley.

Se entiende por establecimientos industriales y por labores peligrosas o insalubres, los que define la ley o las convenciones internacionales del trabajo. Las excepciones referentes al descanso hebdomadario contenidas en las legislaciones de cada país, no podrán aplicarse a estos trabajadores.

El Artículo fue aprobado por la Comisión Quinta, tal como está redactado en el Proyecto. (1)

Definitivamente este Artículo aparece redactado en la misma forma en el acta final, bajo el número 18 y dividido en tres incisos. (2)

Las legislaciones de Centroamérica y Panamá recogen este principio del trabajo de la mujer al cual han introducido pequeñas modificaciones de acuerdo a las necesidades locales. Seguimos exponiendo las disposiciones legales pertinentes por el orden que hemos venido adoptando respecto a cada país.

Guatemala

Cn. Art. 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

8) Inc. 1º—Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

C. de T. Art. 147.—El trabajo de las mujeres . . . debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Art. 148.—Se prohíbe:

a) El trabajo de mujeres . . . en labores insalubres o peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

b) El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas y demás casos que determine el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

El Salvador

Cn. Art. 182.

10º—inc. 3º Se prohíbe el trabajo . . . a las mujeres en labores insalubres o peligrosas . . . La ley determinará las labores peligrosas o insalubres.

C. de T. Art. 88.—El trabajo de las mujeres . . . debe ser adecuado a su edad, estado físico y desarrollo.

Art. 89.—Se prohíbe el trabajo de las mujeres de toda edad, en labores peligrosas o insalubres.

Art. 90.—Son labores peligrosas las que pueden ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador, sea por su propia naturaleza o por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o la de los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejen; así como porque requieran el manejo de substancias corrosivas, inflamables o explosivas, o por el almacenamiento de las mismas en cualquier forma que se haga, tales como:

a) El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes;

c) Los trabajos subterráneos o submarinos;

d) La fabricación de explosivos, fulminantes, substancias inflamables y otras labores semejantes; y

e) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Art. 91.—Son labores insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones que dañen la salud de los trabajadores y aquellas en que el daño pueda ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejen, tales como:

- a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;
- b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;
- c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y
- d) Las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

NOTA: No existe la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.

Honduras

Cn. Art. 124.

7º) Inc. 3º—Se establecerá una protección especial para la mujer . . .

C. de T. Art. 127.—El trabajo de las mujeres . . . debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Art. 128.—Las mujeres no podrán desempeñar las labores que este Código, el de Sanidad y los reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosas.

Art. 395.—Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de los trabajadores, debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañan o pueden dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, desprendidos o de deshecho (sólidos, líquidos o gaseosos); o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento determinará cuáles explotaciones son insalubres, cuáles son peligrosas, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

Art. 147.—Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

Nicaragua

Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:

8º Regulación especial del trabajo de mujeres . . .

C. de T. Art. 123.—Inc. 1º. Se prohíbe trabajar en las empresas industriales a las personas de uno u otro sexo, menores de catorce años de edad.

Art. 126.—Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos **mineros** subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales de su sexo.

Costa Rica

Cn. Art. 71.—Las leyes darán protección especial a las mujeres . . . en su trabajo.

C. de T. Art. 187.—Inc. 1º. Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres . . . para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstos hará el Reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tomará en cuenta las disposiciones del artículo 199 y, tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, sólo en casos de excepción, muy calificados, considerará insalubres, pesadas o peligrosas las referidas labores.

Art 88.—También queda absolutamente prohibido:

b) El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio de establecimientos, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente aprobados por la Inspección General del ramo.

A dichos trabajos prohibidos se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87.

En empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo.

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve horas y las seis horas.

Art. 199.—Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de los trabajadores, debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de deshecho (sólidos, líquidos o gaseosos); o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El Reglamento determinará cuáles explotaciones son insalubres, cuáles son peligrosas, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse esas actividades.

Panamá

Cn. Art. 69.—Inc. 2º, última parte.

Se prohíbe igualmente . . . el trabajo . . . de las mujeres en ocupación insalubre.

C. de T. Art. 85.—. . . Las mujeres no podrán desempeñar las labores que el Código Sanitario o los Reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosas.

Art. 156.—En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos e insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

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

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

(1) Pág. 317 a la 321.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

(1) Págs. 243 a la 244.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

9. ESTABILIDAD

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Art. 17.—“Todo trabajador tiene derecho a las siguientes prestaciones sociales a cargo del patrono mientras no exista un sistema de seguro social que las haga efectivas: . . . indemnización de un mes de salario por cada año de servicio en el caso de despido que no sea originado por mala conducta o por incumplimiento del contrato y en el de retiro voluntario después del número de años de servicio que fije la ley”. (1)

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo 17.—. . . Se decide el artículo por establecer en caso de despido injusto el pago de una indemnización de un mes de salario por cada año de servicios. Es una norma irreprochable. Si un trabajador incorpora durante diez, quince, veinte años, sus energías a una empresa, con el desgaste consiguiente, es apenas justo que al separarse involuntariamente se le conceda una indemnización que le sirva siquiera para subsistir algún tiempo mientras consigue nuevo empleo. Análoga razón existe cuando el retiro es voluntario y se efectúa después de un cierto tiempo de servicio.

Esta institución de la cesantía, o indemnización por despido, se halla incluida en la mayoría de las legislaciones americanas, y el Comité la registra o inserta en la Carta como una realidad loable del derecho social interamericano”. (2)

e) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Art. 17.—La ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efectos, tendrá derecho el trabajador a una indemnización. (3)

d) *Comisión Quinta*

La Comisión Quinta aprobó sin discusión este artículo. (4)

e) *Texto Definitivo*

En el Acta Final aprobada por la Conferencia, el anterior principio aparece con el número diecinueve bajo el título "Estabilidad". (5)

f) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn. Artículo 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

- 11) Obligación del patrono de indemnizar con un mes de sueldo por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomará en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

Cn. Artículo 80, inc. 2º.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

Artículo 82.—Inc. 1º. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

El Salvador

Cn. Art. 182.

- 11º) El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley.

C. de T. Art. 52.—Inc. 1º. Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido fuere despedido de sus labores sin causa legal, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

Inc. 3º. Si se tratare de trabajadores del servicio doméstico, la indemnización será equivalente al salario básico de diez días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. La indemnización en ningún caso será inferior al equivalente del salario básico de cinco días.

Honduras

Cn. Art. 125.—La ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a una remuneración en concepto de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios y a las indemnizaciones legales y conven-

cionalmente previstas, o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, a su elección.

- C. de T. Art. 115.—Inc. 2°. Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, el trabajador puede separarse de su puesto conservando su derecho a percibir las indemnizaciones y prestaciones legales que procedan.

Nicaragua

- Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:
14. No ser despedidos, cuando el contrato sea por tiempo indeterminado, sin preavisos de un mes, salvo que el obrero o empleado hubiese dado motivo legal para su despido . . .

- C. de T. Art. 97.—El Estado establecerá el Instituto Nacional de Seguridad Social a favor de los trabajadores, para cubrir los riesgos de enfermedades comunes, invalidez, ancianidad y *desocupación*, mediante racional concurrencia del Estado, del beneficiario y del patrón.

La correspondiente reglamentación será objeto de una ley.

Art. 116.—Inc. 1°. Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, cualquiera de las partes podrá ponerle término, dando aviso a la otra, por escrito, con un mes de anticipación, o pagándole la suma equivalente al salario que devengaría el trabajador en dicho mes. Si se tratase de trabajos en el campo, el patrón y los trabajadores podrán darse el aviso personalmente y de viva voz ante dos testigos.

Costa Rica

- Cn. Art. 63.—Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.

Art. 72.—El Estado mantendrá, mientras no exista seguro de desocupación, un sistema técnico y permanente de protección a los desocupados involuntarios, y procurará la reintegración de los mismos al trabajo.

- C. de T. Art. 82.—El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.

Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.

Panamá

- Cn. Art. 73.—Todo trabajador despedido sin justa causa y sin las formalidades que establece la ley, tiene derecho a ser indemnizado por su patrón. La Ley señalará las causas justas para el despido y la escala de indemnización, según la antigüedad de servicios.

- C. de T. Art. 76.—Si el contrato es por tiempo indeterminado cualquiera de las partes puede hacerlo terminar dando a la otra un preaviso. Durante el término de éste el trabajador que va a ser despedido tiene derecho a licencia remunerada de un día en cada semana, a fin de que pueda buscar nueva colocación.

El preaviso será notificado con anticipación, así:

De veinticuatro horas, cuando el trabajador ha servido a un mismo patrono de modo continuo menos de tres meses.

De una semana, cuando le ha servido por tres a seis meses.

De dos semanas, cuando le ha servido por seis meses a un año.

De un mes, cuando le ha servido por uno o dos años.

De dos meses, cuando le ha servido de dos a diez años.

De tres meses, cuando le ha servido de diez a quince años.

De cuatro meses, cuando le ha servido de quince a veinte años.

De cinco meses, cuando le ha servido de veinte a veinticinco años.

De seis meses, cuando le ha servido más de veinticinco años.

Al recibir el preaviso el trabajador podrá escoger entre continuar prestando servicio hasta la terminación del contrato o exigir del patrono una suma equivalente al preaviso.

Para los efectos de esta disposición se tomará como base el sueldo que el obrero devengaba al momento de ser despedido o el promedio de salario devengado durante los últimos doce meses, a escogencia del obrero.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

(1) Pág. 9.

(2) Pág. 25.

(3) Pág. 90.

(4) Pág. 332.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTO RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

10. CONTRATO DE APRENDIZAJE

El principio relativo a la institución del Contrato de Aprendizaje no fue incluido en el Proyecto del Comité Jurídico Interamericano, pero sí apareció como una innovación en el Proyecto que presentó, a la Comisión Quinta, el Grupo de Trabajo. El principio fue incluido bajo el Art. 19.

a) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 19.—Las leyes regularán el contrato de aprendizaje, a efecto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio o profesión, un tratamiento digno, una retribución equitativa, una jornada reducida y los beneficios de la previsión y seguridad sociales. ⁽¹⁾

b) *Comisión Quinta*

En el seno de la Comisión Quinta fueron aclaradas algunas dudas sobre este contrato de aprendizaje. La Delegación de Chile preguntó por qué se había pedido una jornada reducida para el aprendizaje. El Presidente de la Comisión explicó: “Cuando se estudió esta materia en el Grupo de Trabajo, se estudió en qué consistía la modalidad del contrato de aprendizaje. La jornada reducida era para brindarle una oportunidad, dentro de la empresa particular o del Estado, al aprendiz, a que por

lo menos tenga una instrucción de carácter teórico en el oficio o el arte en que él está laborando. Se examinó inclusive la legislación belga sobre la materia, que encuentra aplicación muy liberalizada en muchos países". A esto objetó el delegado de Chile, "entonces son aprendices solamente los que tienen 14 a 18 años. Se puede ser aprendiz de carpintero a los 30 años, y no se ve por qué habría que establecer la jornada reducida cuando esto no lo va a afectar físicamente". El señor Mario de la Cueva a este respecto dijo: "Lo normal en la vida del trabajo, es que los aprendices sean los jóvenes que ingresen a las empresas en edad temprana, y para los cuales se ha buscado una jornada reducida. Nos parece que, pues, sería quizá excesivo en esta Carta establecer que habría una jornada reducida si los aprendices son menores de 18 años, y otra distinta si son mayores de 18". (2)

Con las explicaciones formuladas el citado artículo quedó aprobado, apareciendo con el texto definitivo siguiente:

Artículo 20.—Las leyes regularán el contrato de aprendizaje, a efecto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio o profesión, un tratamiento digno, una retribución equitativa y los beneficios de la previsión y seguridad sociales. (3)

c) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn. La Constitución de Guatemala no contempla el principio del contrato de aprendizaje.

C. de T. *Trabajo de Aprendizaje*
(Arts. 170 al 174).

Art. 170.—Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

El Salvador

Cn. Art. 187.—El contrato de aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz enseñanza de un oficio o profesión, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficio de previsión y seguridad social.

C. de T. *Del Trabajo de los Aprendices*
(Arts. 55 al 64).

Art. 55.—Inc. 1º. Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por un tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación y a pagarle una retribución equitativa.

Art. 60.—El régimen del Seguro Social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

Art. 61.—A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patronos no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de las prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores.

Honduras

Cn. La Constitución Política de Honduras no incluye el principio del Contrato de Aprendizaje en sus normas sobre Trabajo y Previsión Social.

C. de T. *Trabajo de los Aprendices*
(Arts. 173 al 190).

Art. 173.—Contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario se obliga a enseñar prácticamente a un trabajador, por sí o por otro, un oficio, arte o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por el tiempo determinado, mediante una retribución, que puede ser inferior al salario mínimo.

Art. 174.—Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un oficio, arte o industria, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Art. 190.—Los aprendices gozan de todas las prestaciones y están sometidos a todas las normas de contrato de trabajo, con la única salvedad de que no están amparados por las del salario mínimo.

Para los efectos legales el contrato de aprendizaje se entiende iniciado desde que comienza el aprendizaje.

El Poder Ejecutivo, previo informe de las organizaciones de trabajadores y de patronos o de empresas especialmente interesadas, reglamentará los contratos de aprendizaje.

Nicaragua

Cn. La Constitución Política de Nicaragua no ha elevado a la categoría de principio constitucional el Contrato de Aprendizaje.

C. de T. *Del Trabajo de los Aprendices*
(Arts. 147 al 150).

Art. 147.—Son aprendices los que se comprometen a trabajar para una persona a cambio de que ésta les enseñe, directamente o por medio de otra, un arte u oficio, y les dé la retribución convenida, que podrá ser inferior al salario mínimo y consistir en dinero o en vestido o alimentación o en ambas formas a la vez.

Costa Rica

Cn. No existe en la Constitución de Costa Rica el principio relativo al Contrato de Aprendizaje.

C. de T. *Del Trabajo de los Aprendices*
(Arts. 114 al 117).

Art. 114.—Son aprendices los que se comprometen a trabajar para una persona a cambio de que ésta les enseñe, directamente o por medio de otra, un arte, profesión u oficio, y les dé la retribución convenida, que podrá ser inferior al salario mínimo y consistir en dinero o en especie, o en ambas a la vez.

Art. 117.—El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales y en las escuelas de artes y oficios reconocidas por el Estado, se regirán por disposiciones especiales.

Panamá

Cn. Art. 74.—Es deber de las empresas industriales, en las esferas de su especialidad, crear escuelas de aprendizaje destinadas a promover la educación obrera entre los hijos de sus operarios o asociados. La Ley regulará esa materia.

C. de T.

Trabajo de los Aprendices (Arts. 115 al 122).

Art. 115.—Son aprendices los que se comprometen a trabajar para una persona a cambio de que ésta les enseñe, directamente o por medio de otra, un arte, profesión u oficio, y les dé la retribución convenida, que podrá ser inferior al salario mínimo y consistir en dinero o en especie, o en ambas a la vez.

Art. 120.—Son obligaciones del maestro o del patrono, en su caso, para el aprendiz:

3. Guardarle la debida consideración y respeto.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.
(1) Pág. 90. (2) Págs. 335 y 336.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.
(3) Pág. 224.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

11. TRABAJO A DOMICILIO

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Art. 10.—El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización en caso de reducción, suspensión o supresión arbitraria o injustificada de la dación de trabajo, y en general, a una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, habida consideración a las peculiaridades de su labor. (1)

b) *Exposición de Motivos*

Artículo Décimo.—El trabajo a domicilio ha sido objeto de numerosas controversias debido a los resultados inconvenientes que ha traído para el trabajador, como son los salarios bajos, la jornada agotadora y las deplorables condiciones higiénicas. Ello ha originado una tendencia a prohibirlo, según se ve por algunas leyes de Estados de la Unión Americana, como las de Connecticut y Nueva York. Una Conferencia Interamericana del Trabajo, la reunida en La Habana, en 1939, también se manifestó en contra de esa clase de labor aunque reconoció que mientras subsistiera debería regularse por el Estado. Dijo así la Conferencia citada: "a) El trabajo industrial a domicilio por cuenta ajena debe abolirse como forma de la producción en los países de América por ser contraria al interés de los trabajadores y a la economía nacional; b) Mientras el trabajo industrial a domicilio subsista deben dictarse medidas legales que impidan defraudar los intereses del Estado o entorpecer la evolución del progreso

técnico de la industria y que logren una eficaz protección para los trabajadores a domicilio, haciendo extensivas a favor de los mismos, las normas de la legislación social y los beneficios de los seguros sociales”.

Otra tendencia es la de la reglamentación del trabajo a domicilio, puesto que es una realidad su existencia ocasionada por la ventaja que tiene de poder verificarse en el propio hogar. Es la orientación que predomina: leyes al respecto existen en Rusia, Francia, Bélgica, Argentina, Chile, México, etc., y en la mayoría de los Estados de la Unión Americana.

El Comité ha estimado que debe estarse a la realidad y optarse por la tesis de la reglamentación y no de la supresión inmediata de esta clase de trabajo, porque a él se dedican millares de personas en diversas ciudades del Continente.

Pero hay que anotar que hoy el trabajo a domicilio comprende dos situaciones a las cuales se aplican las normas legales. En primer lugar, durante mucho tiempo el trabajo a domicilio vino a ser una modalidad moderna de la antigua industria doméstica, y así se conserva en gran parte: el obrero tiene libertad de acción, trabaja en su propia casa, puede cuidar de su hogar y de sus hijos. De ahí que sean las mujeres las que prefieren esta forma de trabajo. Sin embargo, en los últimos tiempos ha surgido una nueva especie de trabajo a domicilio que, a los inconvenientes que ofrece éste en general, agrega el de que el obrero no trabaja en su propia casa: es el organizado y dirigido por intermediarios que son simples colocadores de trabajo en locales mantenidos por ellos en donde se distribuye y ejecuta la tarea.

Unánimemente se ha considerado que la mejor medida para proteger al trabajador a domicilio es la fijación de un salario mínimo, porque la explotación del obrero que no va a la fábrica se realiza precisamente al pagarle los precios irrisorios por su labor: eso se ha comprobado en los países que con motivo de la expedición de las normas legales correspondientes han hecho una investigación a fondo de las condiciones de estos trabajadores; salarios insuficientes, algunos o la mayor parte de hambre, todos absolutamente injustificables, han sido comprobados en tales investigaciones. Ahora bien, esos bajos salarios o esas bajas tarifas por la tarea realizada o la pieza confeccionada son causa del exceso en la jornada, porque el obrero se preocupa por trabajar más y más horas para aumentar su escasa remuneración y ésta a su vez influye en las condiciones de higiene.

Es, por lo tanto, la providencia básica en esta materia la de fijar salarios mínimos, lo que hace necesario la adopción de una serie de medidas correlativas: fiscalización de esta clase de trabajo mediante la obligación del patrono de poner en conocimiento de la autoridad el hecho de que va a suministrarlo; registro oficial de los respectivos trabajadores; organización de comisiones encargadas del estudio de los salarios y del modo de pagarlos; prohibición de trabajos que sean insalubres o muy peligrosos; y en general las demás medidas que la técnica y la experiencia preconizan.

Algunas leyes, como la del Estado de Massachussets, fijan automáticamente el salario del trabajador a domicilio igualándolo al de los obreros de fábrica que realizan el mismo trabajo o uno comparable. Pero esa disposición es discutible y tiende ante todo a dificultar el trabajo a domicilio, puesto que éste tiene modalidades distintas al que se ejecuta dentro de la fábrica. La aspiración ideal debe ser la de asegurar al trabajador a domicilio una situación análoga a la de los demás trabajadores, aunque es obvio que no se puede prescindir de las peculiaridades de la labor y diferencia de matices.

El proyecto, en el artículo comentado, sienta el principio de que debe procurarse realizar esa analogía de situación jurídica y señala concretamente dos derechos para el trabajador a domicilio: 1) El derecho a que el Estado le fije un salario mínimo. 2) El derecho a una indemnización en caso de suspensión o supresión arbitraria e injusta de la dación de trabajo, este último como garantía destinada a evitar presiones que conduzcan al trabajador a no compararse con los beneficios legales por el temor de la pérdida del suministro de trabajo.

En cuanto a otras facultades su campo estará en las normas legales. La Carta señala los principios fundamentales y reclama protección en América para el trabajo a domicilio que existe en buena cantidad y no se encuentra todavía regulado en la legislación de varios de nuestros países. (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 20.—El trabajo a domicilio está sujeto a la legislación social. El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del empleador en ordenar o recibir el trabajo, o por la suspensión arbitraria o injustificada en la dación del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, habida consideración a las peculiaridades de su labor. (3)

d) *Comisión Quinta*

La Comisión Quinta aprobó el anterior artículo con el mismo texto y número. En el texto final aparece bajo el número 21, sin ninguna variante. (4)

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

C. de T.

Trabajo a Domicilio
(Arts. 156 al 160).

Art. 156.—Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas.

Art. 159.—Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquellos sin trabajar dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

En cuanto al salario mínimo se aplica al trabajador a domicilio la disposición del Artículo 104 que dice:

Art. 104.—El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a *todos los trabajadores*, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público.

El Salvador

Cn.

Art. 188.—El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo

o por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor.

C. de T.

Del Trabajo a Domicilio

(Arts. 65 al 69).

Art. 65.—Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste y siempre que el patrono suministre las materias primas, en todo o en parte.

La venta de materiales que haga el patrono al trabajador con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, se considera contrato de trabajo a domicilio.

Art. 67.—Los patronos estarán especialmente obligados:

- a) A fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo, las tarifas de salarios;
- b) A proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;
- c) A recibir el trabajo y pagar los salarios, en la forma, tiempo y lugar convenidos; y
- d) A proporcionar a las autoridades laborales los informes que les soliciten.

Si el patrono no cumple con lo dispuesto en los literales b) y c), el trabajador tendrá derecho a una indemnización por el tiempo de espera, la cual se determinará de acuerdo al salario básico por hora.

Art. 69.—En ningún caso los salarios de los trabajadores a domicilio podrán ser inferiores a los que resulten de la aplicación de las reglas contadas en el Art. 25.

Del Salario Mínimo

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

Honduras

Cn.

Art. 126.—Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, habida consideración de las peculiaridades de su labor.

C. de T.

Trabajadores a Domicilio

(Arts. 166 al 172).

Art. 166.—Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta de materiales que haga el patrono al trabajador, con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro análogo de simulación, constituye contrato

de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Art. 170.—Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entrega de la labor o por períodos no mayores de una (1) semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad, o a los salarios que les corresponderían a aquellos si trabajasen dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sancionado con el pago de una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que hayan dejado de percibir.

Art. 171.—Los talleres familiares, las pequeñas industrias y el trabajo a domicilio estarán bajo la vigilancia de Inspectores de Trabajo y Sanidad y en ellos se observarán todas las disposiciones relativas a seguridad, salubridad e higiene.

Salario Mínimo

Art. 381.—Salario mínimo es el que *todo trabajador* tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Nicaragua

Del Trabajo a Domicilio (Arts. 141 al 146).

C. de T. Art. 141.—El que es ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller de familia o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de un patrón, pero fuera de la dirección o vigilancia de éste, se llamara trabajo a domicilio.

Art. 145.—El salario fijado deberá pagarse íntegramente al obrero, sin que pueda reducirse por concepto de retribuciones a empresarios o subempresarios.

Costa Rica

De los trabajadores a Domicilio (Art. 109 al 113)

C. de T. Art. 109.—Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección del patrono o del representante de éste.

Art. 112.—Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entrega de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones.

Art. 113.—Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo o debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo.

Trabajadores a Domicilio
(Arts. 110 al 114)

C. de T. Art. 110.—Trabajadores a domicilio son los que alaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos sin la vigilancia o la dirección del patrono o de representante de éste.

Art. 113.—Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entrega de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono.

El patrono que infrinja esta disposición será obligado a cubrir a cada trabajador una indemnización fija de diez a cincuenta balboas (B/. 10.00 B/. 50.00), según la gravedad de la falta.

Art. 114.—Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas o se presenten casos de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo, y después de la debida desinfección del lugar, se otorgará permiso para reanudar el trabajo.

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

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

- (1) Pág. 8. (2) Págs. 19 y 20.
(3) Pág. 90. (4) Pág. 336.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

- (5) Pág. 244.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA: Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto decarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

12. TRABAJO DOMESTICO

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Art. 11

Los servidores domésticos tienen derecho a que la ley les asegure protección en materia de vacaciones, indemnización por despido y en general prestaciones sociales, coordinándola con los horarios y demás condiciones de la clase de labores a que conforme al contrato o a la costumbre se dedicaren. (1)

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo Once.—Siguiendo la estructura de las legislaciones sociales de América, este artículo dispone que los servidores domésticos deben tener un estatuto especial porque, por una parte, es justo otorgarles las prestaciones legales, más de otro lado las peculiaridades de su labor exigen modificaciones sobre jornadas de trabajo, vacaciones, etc. (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

En el Proyecto elaborado por este Grupo, el anterior artículo aparece bajo el N° 21 modificado así:

Art. 21

Los trabajadores domésticos tienen derecho a que la ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido y, en general, prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de su trabajo. A quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, deberán considerárseles como trabajadores manuales, otorgándoseles los derechos reconocidos a éstos. (3)

El artículo fue aprobado sin observaciones por la Comisión Quinta. Tampoco sufrió modificaciones en la Plenaria de la Conferencia siendo su texto definitivo tal como aparece citado arriba. (4)

d) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

C. de T.

Trabajo Doméstico
(Arts. 161 al 166)

Art. 161

Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Art. 162

Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos, comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.

Art. 164

El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127. (Descanso semanal remunerado y días de asueto respectivamente).

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a. Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas.
- b. Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosa-mente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

El Salvador

Cn.

Art. 189

Los trabajadores agrícolas y *domésticos* tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido, y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

C. de T.

Del Trabajo Doméstico
(Arts. 70 al 76)

Art. 70

Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a servicios de asistencia personal o a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.

Art. 71

Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

Art. 73

El trabajador del servicio doméstico no estará sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de diez horas diarias, de las cuales ocho serán nocturnas y continuas y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada dos semanas, o de medio día cada semana según acuerdo con el patrono. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste el pago correspondiente a los días de descanso.

Art. 74

El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo de cien por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.

Honduras

Cn.

Art. 127

Los trabajadores domésticos serán amparados por la legislación social. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

C. de T.

Trabajo de los Servidores Domésticos
(Arts. 149 a 172)

Art. 149

Servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del patrono o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

Art. 150

Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.

Art. 152

Los que presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores

manuales, tendrán los derechos reconocidos a éstos y estarán sometidos a las normas generales de este Código.

Art. 153

Salvo prueba en contrario se presume que la retribución de los domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos de calidad corriente y de habitación.

Art. 154

Al trabajo de los domésticos no se aplicarán las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional, pero gozarán de un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas, y dos (2) deben destinarse a las comidas. Durante los días feriados o de fiesta nacional que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis (6) horas y tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) de trabajo.

Art. 156

Los trabajadores domésticos también tendrán derecho a vacaciones remuneradas como todos los trabajadores.

Art. 160

Los trabajadores domésticos tendrán derecho a dar por terminado el contrato y exigir el pago de un (1) mes de salario en los casos de maltrato del patrono o de persona de la casa, o de conato para inducirlo a un hecho criminal o inmoral. También tendrá derecho a dar por terminado el contrato, además de las causas generales que lo autoricen para ello, cuando el patrono no le pague el salario que le corresponde, en cuyo caso deberá ser indemnizado con siete (7) días de salario si tiene menos de un (1) año de servicio y con un (1) mes si ha laborado un (1) año o más.

Art. 164

En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos.

Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

Nicaragua

Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:

- 15) En cuanto a las pequeñas empresas industriales y *servicios domésticos*, la ley reglamentará la aplicabilidad, modalidad y extensión de las garantías comprendidas en los ordinales 7), 10), 13) y 14).

Los numerales citados se refieren respectivamente a la “indemnización por los accidentes y riesgos profesionales del trabajo” al “reposo pre y post-natal”; a las “vacaciones pagadas” y al “preaviso antes del despido”.

C. de T.

De los Servicios Domésticos
(Arts. 131 al 140)

Art. 131

Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de asco, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrón.

Art. 132

Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución de los domésticos comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y alimentos de calidad corriente.

Para todos los efectos de este Capítulo, los alimentos y habitación que se den al doméstico se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que perciba en numerario.

Art. 134

El trabajo de los domésticos no estará sujeto a jornada de trabajo, pero gozarán de un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias, de las cuales ocho han de ser nocturnas y continuas.

También tendrán derecho a un día de descanso después de cada semana de trabajo ininterrumpido, y a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una Escuela Nocturna de Alfabetización, cuando no supieren leer y escribir.

Las trabajadoras domésticas en estado de *gravidez* disfrutarán de descanso remunerado con el sesenta por ciento del salario, durante veinte días anteriores y cuarenta posteriores, al parto después de seis meses de trabajo consecutivo al servicio de un mismo patrón.

Art. 137

Mientras no se extienda el Seguro Social al Servicio Doméstico en lo relativo a los accidentes del trabajo y a las enfermedades profesionales, se aplicarán las disposiciones pertinentes de este Código.

En cuanto a vacaciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV.

Art. 140

En caso de muerte del trabajador doméstico, el patrono sufragará los gastos del sepelio, con tal que aquel hubiere trabajado por un año continuo o más al servicio del patrón.

Costa Rica

La Constitución Política de Costa Rica no hace referencia expresa al trabajo doméstico, pero los principios básicos los hallamos comprendidos del Art. 101 al 108 del Código de Trabajo. Citamos a continuación los artículos pertinentes:

Art. 101.—Servidores domésticos son aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia y demás propias de un hogar, residencia o habitación particulares, que no importen lucro o negocio para el patrono.

Art. 104.—Los servidores domésticos se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

- b) Percibirán su salario en efectivo que en ningún caso será inferior a la fijación mínima correspondiente, y recibirán además, salvo pacto o práctica en contrario, alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales consiguientes.
- c) Estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de doce horas, teniendo derecho dentro de ésta a un descanso mínimo de una hora, que podrá coincidir con los tiempos destinados a alimentación. En caso de jornadas inferiores a doce horas pero mayores de cinco, el descanso será proporcional a las mismas. La jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas dentro de un lapso de quince horas contadas a partir de la iniciación de labores. Eventualmente podrá ocupársele en jornada extraordinaria hasta por cuatro horas, y se les remunerará este tiempo adicional en los términos del párrafo

primero del artículo 139 de este Código. Los servidores mayores de doce años pero menores de dieciocho, podrán ejecutar únicamente jornadas hasta de doce horas.

- d) Disfrutarán, sin perjuicio de su salario, de media jornada de descanso en cualquier día de la semana a juicio del patrono; sin embargo por lo menos dos veces al mes dicho descanso será en el día domingo.
- e) En los días feriados remunerados que establece este Código, tendrán derecho a descansar media jornada, o a percibir medio jornal adicional en su lugar, si laboraran a requerimiento del patrono.
- f) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas.
- g) Los menores de catorce años tendrán derecho a licencias para cursar la enseñanza primaria; y
- h) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedad, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios que establece el artículo 79 de este Código; sin embargo, la prestación a que se refiere el inciso a) del mismo se reconocerá a partir del primer mes de servicios.

No obstante, si la enfermedad ha sido contraída por contagio ocasionado por las personas que habitan la casa, tendrán derecho, hasta por el término de tres meses, a percibir, en caso de incapacidad, su salario completo, e invariablemente a que se les cubra los gastos razonables que con tal motivo deba hacer.

Art. 107.—Si el contrato del servidor doméstico concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves del patrono o de las personas que habitan con él, o por muerte o fuerza mayor, el servidor, o en su caso los derechos-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código, tendrán derecho a una indemnización de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de este Código.

Art. 108.—Las disposiciones de este Código, así como las de leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del servicio doméstico en lo no previsto por el presente Capítulo, siempre que sean compatibles con su especial condición.

Panamá

La Constitución Política de Panamá no cita expresamente el principio relativo al trabajo doméstico. El Código de Trabajo en el Título Noveno en los artículos comprendidos del 100 al 109, contiene los siguientes principios básicos a que hace referencia la Carta:

Art. 100.—Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, o de instituciones de beneficencia pública que no importen lucro o negocio para el patrono.

Art. 101.—No pueden ser trabajadores domésticos los menores de doce años.

Art. 102.—Salvo prueba en contrario se presume que la retribución de los domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos de calidad corriente.

Art. 104.—El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario ni a las disposiciones sobre días de fiesta; pero gozarán ellos de un descanso absoluto mínimo de catorce horas diarias y de descanso semanal y vacaciones remuneradas.

Art. 107.—Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de dos semanas, dará derecho al patrono a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo o fracción de tiempo no menor de seis meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a tres meses de salario.

Art. 109.—El trabajador doméstico tiene derecho a que su patrono le de oportunidad para asistir a la escuela nocturna.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Act. y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

- | | |
|--------------|-----------------------------------|
| (1) Pág. 8. | (2) Pág. 21. |
| (3) Pág. 91. | (4) Vol. VI. Pág. 236 y Pág. 244. |

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

13. TRABAJO DE LA MARINA MERCANTE Y DE LA AERONAUTICA

El proyecto de Carta del Comité Jurídico Interamericano no contenía este principio relativo a la protección de los trabajadores de la Marina Mercante y de la Aeronáutica. No obstante y aun cuando las Actas de Sesiones no lo revelan, notamos que el antecedente de esta institución se halla en el Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales que presentó la Delegación Argentina y que la Comisión Quinta tuvo en cuenta al elaborar su proyecto. En el documento argentino, publicado con la clasificación CB-206/C. V.—Sub A-2 (1), puede leerse la siguiente disposición:

Artículo 22.—Los trabajadores de la marina mercante y de la aeronáutica tienen derecho a que la fijación de sus salarios se realice en la forma indicada anteriormente, al goce de vacaciones, sueldo anual complementario, prestaciones sociales y horarios de acuerdo a la modalidad particular de sus tareas.

a) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta).*

El Grupo de Trabajo presentó a la Comisión Quinta su Proyecto y en él incluyó el siguiente artículo:

Artículo 23.—La ley regulará el contrato de los trabajadores de la Marina Mercante y de la Aeronáutica, habida cuenta de sus modalidades particulares. (2)

La Comisión Quinta en la Octava Sesión realizada el 24 de abril de 1948, aprobó el artículo tal como aparece redactado arriba. En el texto del Acta Final el artículo permaneció invariable. (3)

b) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

C. de T. *Trabajo en el mar y en las vías navegables*
(Arts. 175 al 190)

Art. 175

Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.

Art. 178 inc. 1°

El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

Art. 186

El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 178 y 179.

Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél.

Art. 189 inciso 2°

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en el mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante.

El Salvador

La legislación salvadoreña no ha contemplado bajo un régimen especial a los trabajadores de la marina mercante ni de la aeronáutica.

Honduras

Cn. Art. 128
La ley regulará el contrato de los trabajadores del mar y vías navegables.....

C. de T. *Trabajo en el mar*
y en las vías navegables

(Arts. 220 al 265)

Art. 228.—Compete exclusivamente al capitán fijar las jornadas y turnos de trabajo, de acuerdo a los usos marítimos, sin perjuicio de que las autoridades del ramo intervengan para defender los principios de justicia social vulnerados.

Art. 251.—El capitán otorgará el descanso semanal, en el puerto o en el mar, al personal franco, cuando por dicho descanso no se afecte el servicio

de la embarcación. Sin embargo, al personal de guardia continua o al que por la naturaleza del trabajo que desempeñe no le fuere posible disponer del descanso semanal, se le cubrirá como trabajo extraordinario.

Art. 252.—Las vacaciones se computarán desde el momento del desembarque, y si la salida se anticipa al término de ellas, el tripulante podrá renunciar al tiempo que le falte para completarlas, a condición de que le sea restituido cuando vuelva a estar en puerto. Si el tripulante no renuncia al resto de sus vacaciones será considerado como gozando de licencia sin sueldo, desde que terminen sus vacaciones hasta que vuelva a embarcarse.

Art. 222.—El contrato de trabajo del tripulante, podrá celebrarse:

1º—Por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje; y,

2º—Por una parte de los fletes o de las utilidades.

Art. 249.—Serán válidos los contratos en virtud de los cuales se estipulen salarios distintos por servicios iguales, si éstos se prestan en embarcaciones de diversas categorías.

Art. 253.—A elección de los tripulantes, los salarios podrán ser pagados en moneda extranjera, entregándoseles una cantidad equivalente a la señalada, cuando la embarcación se encuentre en puerto, en aguas extranjeras o próxima a llegar a ellas.

Art. 231.—El trabajador que sufiere de alguna enfermedad incurable mientras la nave esté en viaje, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del patrón, tanto a bordo como en tierra, con goce de su sueldo; y una vez curado, a ser restituido al lugar correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 222 y 223 si así lo pidiere. Los casos comprendidos por la Ley de Seguro Social o por las disposiciones sobre riesgos profesionales se registrarán de acuerdo con lo que de ellas dispongan.

Nicaragua

C. de T.

Del Trabajo en el Mar y Vías Navegables (Arts. 151 al 166)

Art. 151.—Trabajadores del mar y vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del Capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubiere convenido.

Se entenderá por servicios propios de la navegación, todos aquellos necesarios para la dirección, maniobra y servicios del barco.

Art. 153.—Inc. 1º—El Contrato de embarco podrá celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por uno o varios viajes.

Art. 158.—Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en puerto o en el mar, y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones, etc.

Art. 162.—El trabajador que sufiere de alguna enfermedad, mientras la nave está en viaje, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del patrón, tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su sueldo, y a ser restituido de acuerdo con lo dispuesto por los artículos anteriores si así lo pidiere.

Art. 166 inc. 2º—Son aplicables a los que trabajan *a bordo de aeronaves* las disposiciones del presente capítulo, en lo que fueren pertinentes.

Costa Rica

La Constitución costarricense no cita expresamente el régimen especial del trabajo en el mar y en las vías navegables, pero está comprendido en el Código de Trabajo de los Arts. 118 al 132.

Señalamos a continuación algunos artículos que contienen los principios básicos de la Carta que venimos estudiando:

Art. 118.—Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido.

Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquellos necesarios para la dirección, maniobras y servicios del barco.

Art. 120.—inc. 1º—El contrato de embarco podrá celebrarse únicamente con personas mayores de quince años, excepto tratándose de buques-escuela, debidamente aprobado y vigilado por la autoridad competente, pudiendo ser por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje, previa presentación del certificado médico en el que se aprueba la aptitud física para el trabajo marítimo; al respecto se estará a lo dispuesto en el artículo 103. Dicho certificado será válido para un año contado desde su expedición, si se tratare de personas menores de veintiún años, y de dos, si fueren mayores de esa edad.

Art. 122.—Si una nave costarricense cambiare de nacionalidad o pereciere por naufragio, se tendrán por concluidos todos los contratos de embarco a ella relativos en el momento en que se cumpla la obligación de que habla en el Art. 121. En el primer caso los trabajadores tendrán derecho al importe de tres meses de salario, salvo que las indemnizaciones legales fueren mayores, y en el segundo caso, a un auxilio de cesantía equivalente a dos meses de salario, salvo que el Art. 29 les diere facultad de reclamar una mayor.

Art. 125.—Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en el mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras de índole semejante.

Art. 129.—El trabajador que sufiere de alguna enfermedad mientras la nave esté en viaje, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del patrono, tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su sueldo, y a ser restituido cuando haya sanado, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 120 y 121, si así lo pidiere.

Los casos comprendidos en la Ley del Seguro Social y las disposiciones sobre riesgos profesionales se regirán de acuerdo con lo que ellas dispongan.

Art. 132.—Será ilícita la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encontrare navegando o fondeada fuera de puerto.

Artículo 125.—El alistamiento de marinos puede contratarse:

1. Por una cantidad fija por mes o por viaje.
2. Por una parte de los fletes o de las utilidades.

En los contratos por cantidades fijas por mes, las partes deberán señalar el lugar, donde será restituido el trabajador y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde éste se embarcó.

El contrato por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta el regreso de la nave al puerto de enganche y expresará el puerto de descarga.

Art. 130.—Compete exclusivamente al capitán fijar las jornadas y turnos de trabajo, de acuerdo con los usos marítimos, sin perjuicio de que las autoridades del ramo intervengan cuando el buque esté en puerto para defender los principios de justicia social vulnerados.

Art. 134.—El trabajador que sufiere de alguna enfermedad inculpable mientras la nave esté en viaje, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del patrono, tanto a bordo como en tierra, con goce de sueldo; y, una vez curado, a ser restituido al lugar correspondiente de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 125 y 126 si así lo pidiere. Los casos comprendidos por la Ley del Seguro Social o por las disposiciones sobre riesgos profesionales se regirá de acuerdo con los que ellas dispongan.

Art. 148.—Se prohíbe la huelga cuando la embarcación se encontrare navegando o fondeada fuera de puerto.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit Vol. V y VI.

- (1) Págs. 65 a 70. (2) Pág. 91.
(3) Pág. 341 y Vol. VI. Pág. 244.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

14.—EMPLEADOS PUBLICOS

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano.*

Art. 25

“Los empleados públicos tienen derecho a ser amparados en la carrera administrativa de modo que se les garantice, mientras cumplan con sus deberes, la permanencia en el empleo y el derecho al ascenso, a una pensión de jubilación y a los beneficios de la asistencia y provisión sociales.

El empleado tiene también el derecho a ser amparado por una jurisdicción especial contencioso-administrativa, y, en caso de sanción, el de la defensa dentro del procedimiento respectivo. (1)

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo Veinticinco.—El artículo se refiere a un numeroso núcleo de trabajadores o sea el de los empleados públicos, cuya situación es tan digna de tomarse en cuenta como la de los demás trabajadores.

Para ese empleado la Carta reconoce la carrera administrativa o servicio civil, institución que le garantiza el derecho a la permanencia en el empleo mientras cumpla correcta y eficazmente con sus deberes. Esa garantía es preciosa al empleado que corrientemente no tiene para atender a sus necesidades y a las de su familia otra fuente de ingresos que su sueldo. Al despedírsele arbitrariamente, por capricho del superior, o por exigencias políticas o electorales, se comete una injusticia y se le reduce a la miseria. La garantía de la estabilidad significa la tranquilidad y el sosiego para innumerables hogares. A esa garantía debe sumarse el derecho a ascender por los méritos personales, el de asistencia social, y finalmente el de una pensión de jubilación al cumplirse un lapso de servicios que la ley fija casi siempre entre veinte y treinta años. Después de dedicar toda una vida al servicio del Estado nada más equitativo que el beneficio de una pensión modesta.

No es dable objetar que la administración pública se desorganiza con este sistema. Porque los puestos esencialmente políticos no tendrán carácter de permanencia; se trata de los puestos técnicos y administrativos, y lejos de ser un perjuicio para el Estado significa una ventaja que funcionarios experimentados y capaces, con la tradición de los asuntos, desempeñan dichos empleos.

De esto se deriva que la carrera administrativa concilia admirablemente al interés del Estado en organizar una eficiente administración de los asuntos públicos, con el derecho del empleado a ser conservado mientras su conducta y trabajo sean satisfactorias”. (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 24.—Los empleados públicos tienen derecho a ser amparados en la carrera administrativa, de modo que se les garantice, mientras cumplen sus deberes, la permanencia del empleo, el derecho al ascenso y los beneficios de la seguridad social. El empleado tiene también derecho a ser amparado por una jurisdicción especial contencioso-administrativa y, en caso de sanción, el de defensa dentro del procedimiento respectivo. (3)

d) *Comisión Quinta*

Este artículo fue aprobado por la Comisión Quinta sin observaciones. Solamente la delegación chilena hizo la salvedad de que apoyaba en todo lo que no se refiriera a los empleados de confianza del Presidente de la República, que en su país eran bastantes. (4)

Sin embargo, el espíritu de esta disposición, lo hallamos ampliado en un artículo del señor Mario de la Cueva de mayo de 1948, contenido en una publicación de la Secretaría de Relaciones Exteriores de México (5). Comentando los trabajos de la IX Conferencia de Bogotá y al referirse a los empleados públicos dijo: “son los parias de la organización político-social contemporánea; no era posible que los Delegados de América pasaran en silencio el problema: El Estado es el primer obligado al cumplimiento de las leyes sociales; resulta paradójico que los empleados de una Secretaría de Trabajo, luchan en favor de los trabajadores, cuando ellos mismos, por su trabajo, no tienen derecho a alcanzar un nivel decoroso de vida; hemos visto con tristeza que los secretarios y empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje defienden tesis que parecen destinadas, por su sentido humano, a aplicarse a todos, menos a ellos. La Carta de Garantías Sociales es un mensaje de aliento para estos hombres y un toque de atención a los Estados, por que la caridad debe principiar en la casa de quien la predica”.

Las legislaciones de Centroamérica y Panamá contemplan los principios básicos sobre la situación del empleado público de la manera siguiente:

Guatemala

Cu.

Trabajadores del Estado

Artículo 117

Las relaciones del Estado y de sus entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, con sus trabajadores, se regirán por leyes especiales que tendrán por objeto obtener la mayor eficiencia de la función pública y la estabilidad de los trabajadores idóneos.

Las instituciones anteriormente indicadas que no sean sostenidas con fondos del Estado y que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán, en relación con el personal a su servicio, por sus leyes y reglamentos y, supletoriamente, por el Código de Trabajo.

Artículo 118

Para el otorgamiento de los cargos se atenderá únicamente a méritos de capacidad y honradez.

Ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que los horarios sean compatibles.

Artículo 119

Las Asociaciones formadas por trabajadores del Estado no pueden participar en actividades de política partidaria.

Es prohibida la huelga de los trabajadores del Estado.

Artículo 120

La Ley de Servicio Civil establecerá un sistema técnico, armónico, eficiente y dinámico de la administración pública; su aplicación se hará en forma progresiva. Esta ley no comprenderá a las entidades, dependencias o ramos del Estado que por la naturaleza de sus funciones deben sujetarse a un régimen especial.

Artículo 121

Los derechos y garantías otorgados en el presente capítulo se declaran de carácter mínimo. Los adquiridos con anterioridad por los trabajadores del Estado y los de sus instituciones descentralizadas, autónomas y semiautónomas, no podrán ser disminuidos o tergiversados en forma alguna.

Serán nulas *ipso jure* las leyes o disposiciones administrativas que desvirtúen estas normas.

Para el otorgamiento de prestaciones se atenderá al principio de igualdad de derechos entre los trabajadores que devenguen sueldos presupuestados y los remunerados por planilla.

Artículo 122

El retiro de los empleados públicos sólo podrá hacerse por delito, negligencia, ineptitud, mala conducta o incapacidad manifiesta, previa comprobación.

El Salvador

Cn.

Servicio Civil

Art. 108.—Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de una fracción política determinada. No podrán prevalerse de sus cargos para hacer política eleccionaria.

Art. 109.—Se establece la carrera administrativa.

La ley regulará el servicio civil, y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos a base de mérito y aptitud; la garantía de permanencia; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Subsecretarios de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de Pobres, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores y Ministros Diplomáticos, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.

Art. 110.—Se prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional.

Art. 111.—Las disposiciones de este Capítulo son extensivas a los funcionarios y empleados municipales.

En El Salvador existe la Ley de Servicio Civil según Decreto sancionado y promulgado el 24 de noviembre de 1961 por un Directorio Cívico Militar. El Decreto N° 8 del 27 de julio de 1962, contiene el Reglamento para la Elección de los Miembros Propietario y Suplente de las Comisiones de Servicio Civil por los funcionarios y empleados protegidos por la Ley de Servicio Civil.

Honduras

Cn.

Servicio Civil

Artículo 311.—Los funcionarios y empleados de la administración pública están al servicio del Estado. No podrán prevalerse de sus cargos para hacer política eleccionaria.

Artículo 312.—Se establece la carrera administrativa.

La ley regulará el servicio civil, y en especial, las condiciones de ingreso a la Administración Pública; las promociones y ascensos a base de mérito y aptitud; la garantía de permanencia; los traslados, suspensiones y garantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

No están comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza que la ley determine.

Artículo 313.—Las disposiciones de este capítulo son extensivas a los funcionarios y empleados municipales.

Artículo 314.—Ninguna persona podrá desempeñar a la vez dos o más empleos o cargos públicos remunerados, excepto los facultativos que presten servicio en los hospitales y los que ejerzan cargos docentes.

Por Decreto N° 126 del veintiocho de octubre de 1967, el Congreso Nacional de Honduras dio la Ley de Servicio Civil, que “establece el sistema racional de administración de personal en el Servicio Público regulando las relaciones entre los servidores públicos y el Estado”. Esta Ley consta de 72 artículos. (6)

Nicaragua

Cn.

Los Servidores Públicos

Art. 295.—Los servidores públicos están al servicio de la colectividad y no al de ningún partido u organización de intereses particulares.

Art. 296.—No habrá en Nicaragua empleado que no tenga funciones determinadas en la ley o reglamento.

Art. 297.—Los servidores públicos son personalmente responsables por violación de la Constitución, por falta de probidad administrativa y por cualquier otro delito o falta cometidos en el ejercicio de sus funciones, todo onforme a la ley.

Art. 298.—Los servidores públicos son personalmente responsables por los perjuicios que causaren por negligencia, omisión o abuso en el ejercicio del cargo.

Art. 299.—Habrá un Servicio Civil organizado, con los servidores públicos, que no tengan carácter público.

La ley determinará los deberes de los servidores públicos, lo mismo que las condiciones de ingreso a la administración; las reglas de ascenso, de pensión y jubilación; las garantías de permanencia, cesación, suspensión o de traslado; las vacaciones y las garantías del Arto. 95 que les sean aplicables.

Art. 300.—La suspensión concertada del trabajo en servicio público o de interés colectivo, llevará anexa la dimisión de los infractores, además de las otras responsabilidades que prescribe la ley.

Quedan también sujetos a esta disciplina los empleados de Entes Autónomos y los de empresas privadas que presten servicios de interés público.

Art. 301.—Todos los que manejen fondos públicos, municipales o de Entes Autónomos, deben rendir garantía previa suficiente. La ley reglamentará este principio.

Costa Rica

Cn.

El Servicio Civil

Artículo 191.—Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración.

Artículo 192.—Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

Artículo 193.—El Presidente de la República, los Ministros de Gobierno y los funcionarios que manejen fondos públicos, están obligados a declarar sus bienes, los cuales deben ser valorados, todo conforme a la ley.

Panamá

Cn.

Derechos y Deberes de los Servidores del Estado

Capítulo 1º—Disposición Fundamental.

Art. 240.—Los funcionarios y empleados públicos serán de nacionalidad panameña, salvo lo dispuesto en esa Constitución.

El nombramiento y remoción de funcionarios y empleados no es potestad absoluta y discrecional de ninguno de los órganos del poder público, salvo lo que al respecto dispone esta Constitución. El servicio del Estado debe tener como base la competencia y la moralidad del funcionario o empleado y su inamovilidad, a excepción de remoción por causa determinada en la Ley y declarada por los tribunales.

Capítulo 2º—Carrera Administrativa.

Art. 241.—Establécese la carrera administrativa conforme a los siguientes principios:

1º—Los funcionarios están al servicio del Estado y no de un partido o colectividad política;

2º—En los lugares y horas de trabajo la actividad proselitista será ilícita y, como tal, castigada por la ley.

3º—La Ley determinará las condiciones de ingreso en la administración por el método de concurso de antecedentes, de créditos por estudios hechos y de exámenes teórico-prácticos, según la naturaleza del cargo de que se trate; los deberes de los funcionarios o empleados y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

Establecerá, además, las reglas relativas a la permanencia, ascenso, suspensión, traslado, cesantía y jubilación.

Será preferido para el cargo materia del concurso el aspirante que en igualdad de circunstancias, en cuanto a la idoneidad y probidad, compruebe que se encuentra en mayor estado de necesidad económica, y

4º—Ninguna investigación sobre irregularidades, omisiones y delitos se considerará incluida mientras el inculcado no pueda presentar sus descargos y articular su defensa.

Art. 242.—No forman parte de la carrera administrativa:

a) Los funcionarios cuyo nombramiento deba hacerse de conformidad con los preceptos de esta Constitución;

b) Los funcionarios y empleados subalternos de la Presidencia de la República;

c) Los secretarios de los Ministerios y el personal inmediateamente adscrito al despacho personal de los Ministros;

d) Los Jefes de Misiones Diplomáticas de la República;

e) Los Gobernadores de Provincia y los Alcaldes de Distrito;

f) Los Comandantes del Cuerpo de Policía Nacional;

g) El Secretario, los Secretarios Auxiliares y los Relatores de la Asamblea Nacional;

h) El Jefe de Correos y Telégrafos Nacionales;

i) El Administrador General de Rentas Interno;

j) Los Jefes de los Departamentos Autónomos y Semiautónomos;

k) Los abogados y demás técnicos que se requieran para servicios especiales o transitorios de los Ministerios y de las instituciones autónomas y semiautónomas; y

1) Los trabajadores de la enseñanza, de la fuerza pública, de obras nacionales o municipales y de otros ramos análogos que se rijan por un estatuto orgánico especial.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V y VI.

(1) Pág. 10.

(2) Págs. 28 y 29.

(3) Pág. 91.

(4) Pág. 341 y Vol. VI. Pág. 244.

MEXICO EN LA IX CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Public. Cit.)

(5) Págs. 169 a 196.

REVISTA "TRABAJO" DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE HONDURAS, AÑO IX. NUM. 92. 1968.

(6) Págs: 14 a la 21.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

15. TRABAJADORES INTELECTUALES

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Artículo 24.—Los trabajadores independientes tienen derecho a la cooperación del Estado con el objeto de incorporarse a las instituciones de protección social que se organicen para reconocerles prestaciones iguales a las de los trabajadores asalariados. Igual derecho compete a las personas que ejerzan profesiones liberales y que no se hallen en una relación de dependencia frente a terceros. (1)

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo Veinticuatro.—Una campaña se ha venido desarrollando recientemente a favor de las prestaciones sociales para quienes ejercen profesiones liberales. Es claro que esos profesionales están protegidos cuando a su calidad de tales agregan la de ser partes en un contrato de trabajo, más si actúan independientemente en el ejercicio profesional, sucede que jurídicamente no son ni patronos ni trabajadores y quedan fuera de las disposiciones de la legislación social. Hay, por tanto, que contemplar esa situación particular. Así se ha entendido en varios países en los que se han establecido, por iniciativa de los interesados, instituciones destinadas a reconocerles los beneficios sociales.

Sin duda alguna la campaña debe proseguir con el auxilio y apoyo del Estado, toda vez que los mismos principios informan la protección a los diversos trabajadores independientes a que se refiere el artículo. El Comité atentamente somete esta idea a la consideración de los Gobiernos Americanos en la confianza de encontrar para ella ambiente favorable”. (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 25.—Los trabajadores intelectuales *independientes* y el resultado de su actividad, deberán ser objeto de una legislación protectora. (3)

d) *Comisión Quinta*

Sin mayores discusiones la Comisión Quinta aprobó este artículo tal como lo presentó el Grupo de Trabajo. (4)

Sin embargo encontramos un comentario del Relator señor Mario de la Cueva en aquella publicación de la Secretaría de Relaciones Exteriores de México, que ya mencionamos, ⁽⁹⁾ en donde trasluce la intención que se tuvo al redactar dicho artículo. Al referirse al literal c) del Art. 2 expresó: Este artículo consagra un principio que esperamos se imponga definitivamente en nuestros pueblos: "Tanto el trabajo intelectual, como el técnico y el manual, deben gozar de las garantías que consagra la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades de su aplicación". La redacción de este precepto fue obra conjunta de las Delegaciones de Perú y México, pero no estábamos satisfechos: "Todos las manifestaciones del trabajo, intelectual, técnico o manual, tienen la misma calidad, pero la fuerza de la lucha entre el Capital y el Trabajo ha hecho se dé preferencia al trabajo asalariado y se descuide a otros trabajadores, que, los escritores, a ejemplo, son injustamente explotados por los editores; creemos que la cláusula que fije un precio injusto por un manuscrito, debe ser nula y que los editores están obligados a pagar un precio en consonancia con el mérito y el éxito de un libro, porque ese precio es la remuneración de un trabajo; la intención de Bogotá era clara y por eso se agregó un artículo veinticinco: Los trabajadores intelectuales independientes y el resultado de su actividad, deberán ser objeto de una legislación protectora".

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Quando estudiamos el literal c) del Art. 2, hicimos el estudio comparativo de estas legislaciones por lo que, sobre esta parte, nos remitimos a las disposiciones legales citadas en la Pág. 30.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vols. V y VI.

(1) Pág. 10.

(2) Pág. 28.

(3) Pág. 91.

(4) Págs. 341 y 342 y Vol. VI. Pág. 245.

MEXICO EN LA IX CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Pub. Cit.)

(5) Págs. 169 a 196.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

16. DERECHOS DE ASOCIACION

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Artículo 13.—Trabajadores y patronos tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus respectivos intereses formando asociaciones profesionales o sindicatos, y dichas organizaciones tienen la facultad de unirse o federarse entre sí.

Tales organizaciones sindicales tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas para el ejercicio de sus derechos. Su disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

La formación, funcionamiento y disolución de Federaciones y Confederaciones no están sujetas a formalidades distintas de las prescritas para los sindicatos.

Las condiciones de fondo y de forma que se exigen para la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales no deben llegar hasta coartar la libertad de asociación.

Las organizaciones sindicales deben publicar anualmente el estado de su contabilidad. ⁽¹⁾

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo Trece.—Reconoce uno de los derechos fundamentales de los trabajadores como es el de constituir sindicatos y federaciones y confederaciones del trabajo, que deben gozar de personería jurídica, quedando las últimas sometidas para su formación, funcionamiento y disolución a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos.

La organización sindical ha sido para las clases trabajadoras un instrumento eficaz con el objeto de defender sus derechos, impulsar sus aspiraciones de mejoramiento, llamar la atención hacia sus necesidades; influir en la expedición de estatutos justicieros, participar en la organización del trabajo y obtener para éste condiciones equitativas. No se concebiría la vida industrial contemporánea sin ese derecho de sindicalización, que asimismo debe concederse a los patronos.

Fuera del derecho de constituir sindicatos, federaciones y confederaciones, el artículo contiene las siguientes reglas: a) el derecho de los sindicatos a ser debidamente protegidos para el ejercicio de sus actividades legales, lo cual significa que el Estado respeta la organización sindical y provee a su defensa contra cualquiera maniobra tendiente a destruirla; b) determinación de que las condiciones de fondo y de forma que se exigen para la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales no deben llegar hasta trabar la libertad de asociación, es decir, se garantiza el derecho no sólo en la teoría sino en la realidad; c) determinación de que la disolución de las organizaciones sindicales no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado. Esto para garantizar una decisión lo más imparcial posible en tan delicada cuestión que se quiere substraer a consideraciones políticas o de otro orden. Aunque en algunos países de América todavía existe el procedimiento de la disolución por la vía administrativa es de esperarse que la nueva regla prevalezca ya que, en su favor, militan razones poderosas y de que, por otra parte, la última Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en 1946 en México, se decidió por esta fórmula. La circunstancia de haber sido unánime esa Resolución, y la de estar representados en la Conferencia los intereses patronales, obreros y oficiales, nos hacen pensar en que se trata de una reforma que está madura para ser incluida en el derecho positivo; d) determinación de que las organizaciones sindicales deben publicar anualmente el estado de su contabilidad. Porque, tratándose de organizaciones de interés general, es conveniente que la opinión se entere de su funcionamiento financiero. Una administración clara y pública en este particular sólo prestigio y mayor respetabilidad puede dar a las asociaciones profesionales”. (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 26.—(Los) trabajadores y empleadores, sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su disolución no puede imponerse, sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben llegar hasta coartar la libertad de asociación.

La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones no estarán sujetas a formalidades distintas de las prescritas para los sindicatos. (3)

d) *Comisión Quinta*

Este artículo 26, fue discutido por párrafos, pero antes el Relator señor de la Cueva expuso a la Comisión Quinta las siguientes observaciones: Primera, el Grupo de Tra-

bajo estudió una cuestión relacionada con la parte final del párrafo primero que dice: "Su disolución no puede imponerse, sino en virtud de procedimiento judicial adecuado". En el seno del Grupo, surgió la idea de agregar las palabras "y suspensión", de manera que el párrafo terminará así:

. . . Su disolución y suspensión no pueden imponerse, sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

Al no llegarse a un acuerdo en el Grupo sobre el agregado, se planteó el problema a la Comisión en pleno.

Segunda, que la Comisión considerara la proposición presentada por las delegaciones de Colombia y Bolivia en el sentido de que los miembros de las directivas sindicales no debieran ser removidas durante el período para el que fueron electas, sin previa resolución de la autoridad que comprobara la causa de separación.

Al discutirse el párrafo primero del Art. 26, fue aprobado con la observación de Honduras, que propuso se dijera "Su suspensión" agregando "o disolución".

Colombia argumentó en favor de la adición "y suspensión" invocando severos compromisos de índole moral y explicando que a petición de la Federación Sindical Mundial y de la Federación Americana del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo incluyó en la Agenda de la Trigésima Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Ginebra en el mes de junio de 1947, como punto 5º del orden del día, el tema de las garantías para la libertad de asociación.

Se quejaban esas entidades de que algunos gobiernos habían descubierto una nueva forma de persecución contra los trabajadores, consistente en decretar, administrativamente, prolongadas suspensiones de la personería jurídica sobre las organizaciones sindicales, o en sí mismos, que equivalían prácticamente a la disolución.

Colombia participó en aquella Conferencia de la OIT, y en esta oportunidad, para reforzar su argumento citó y presentó el texto de la resolución aprobada en aquella ocasión que dice:

Habiendo sido convocada la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo por el Consejo de Administración para su trigésima reunión en Ginebra, adoptaba en 1947 el presente proyecto de resolución; "Libertad Sindical" los empleadores y los trabajadores, sin distinción de ninguna clase, deben tener derecho inviolable a constituir organizaciones de su elección y afiliarse a ellas sin autorización previa . . . Las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deben estar sujetas a disolución o *a medidas de suspensión por vía administrativa*.

El Delegado de Colombia hizo notar que en la misma conferencia de la OIT estuvieron representados los mismos países que actualmente se encontraban en la Novena Conferencia Internacional Americana, de suerte adujo, sería inexplicable, no se aceptara en Bogotá lo que se aceptó en Ginebra. Insistió en que, como garantía para la estabilidad de las asociaciones sindicales, se dispusiera que no puedan estar sujetas a disolución ni a suspensión por vía administrativa, sino solamente por vía judicial, pues los órganos judiciales disponen de mayor imparcialidad frente a esta clase de problemas y que pueden imponer con severidad, pero sin excesos, las sanciones a que se hagan acreedores aquellas agremiaciones, cuando abusen de las facultades que se les otorgan.

Hacemos presente nuevamente el dato de que para el año 1947, cuando se celebró la Trigésima Conferencia General de la OIT, de Centroamérica eran únicamente miembros de este organismo Guatemala, Costa Rica y Panamá. En relación al párrafo primero del Art. 26 comentado, Honduras votó en favor, El Salvador se abstuvo y Nicaragua no estuvo en la sesión.

Luego se sometió a discusión el párrafo segundo del mismo artículo 26.

Es interesante conocer alguna historia fidedigna de frases que aparecen en algunas legislaciones y cuya explicación no se halla si no es en las actas de sesiones o exposiciones de motivos que han servido de antecedentes. Al párrafo segundo presentado por el Grupo de Trabajo, Cuba, le hizo la observación siguiente: que sobran las palabras “llegar hasta”, porque eso indicaría la intención de coartar, propuso que en su lugar se dijera “no deben coartar la libertad de asociación”. El Presidente de Comisión dio la razón al Delegado de Cuba indicando que la fórmula por él propuesta, fue tomada de la Oficina Internacional del Trabajo, y se ha aprobado así en diferentes convenciones.

Con esta observación fue aprobado el párrafo segundo del Art. 26.

El párrafo tercero del citado artículo también fue aprobado introduciéndosele únicamente un cambio de redacción en forma afirmativa en vez de la negativa que tenía.

El siguiente párrafo contiene un principio de por sí muy interesante, por lo que nos inclinamos a transcribir íntegramente la versión taquigráfica de las actas de sesiones.

Este principio se refiere a la garantía del directivo sindical, que tantas polémicas ha despertado en el medio de algunas legislaciones.

A este respecto se lee en la mencionada versión taquigráfica lo siguiente: “El señor de la Cueva (México): Queda entonces el siguiente párrafo, que fue el resultado del cambio de impresiones en el Grupo de Trabajo, sobre las enmiendas presentadas por las Delegaciones de Colombia y de Bolivia. Lo único que hay de nuevo (y eso es relativamente poco) en la redacción, es:

... Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley y durante el período de su elección, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente”.

Señor Montes (Bolivia): “Me permitiría, en la redacción del párrafo propuesto, la rectificación de una palabra. Donde dice, *el número que fije la respectiva ley y durante el período de su elección*, yo desearía cambiar *elección* por *mandato*; porque se trata justamente del mandato que tienen los dirigentes sindicales, no de su elección.

Chile propuso que se dijera “el período de su elección y mandato”; porque puede que haya sido elegido y por enfermedad no esté en ejercicio del mandato, de modo que podría ser despedido.

e) *Texto Definitivo*

Definitivamente el artículo fue aprobado por la Comisión Quinta con la redacción siguiente:

Artículo 26.—Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales, no deben coartar la libertad de asociación.

La formación, funcionamiento y disolución de federaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos.

Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente. (4)

f) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn.

Art. 114

Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

12. Derecho de sindicalización libre de trabajadores y patronos para fines exclusivos de defensa económica y de mejoramiento social. Los sindicatos y sus directivos, como tales, no podrán intervenir en política partidista.

Sólo los guatemaltecos comprendidos en el artículo 5º de esta Constitución podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades laborales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

C. de T.

Art. 206

Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

Artículo 209 inc. 1º

Se reconoce a todas las personas que indica el párrafo primero del artículo 206, el derecho de formar libremente sindicatos; pero nadie puede ser obligado a formar parte de ellos.

Artículo 210 inc. 1º

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Artículo 217 inc. 1º

No pueden los sindicatos iniciar sus actividades como tales antes de obtener autorización del Organismo Ejecutivo, la cual se debe otorgar, siempre

que sea procedente, junto con la respectiva personalidad jurídica, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También en dicho acuerdo se debe ordenar la inscripción correspondiente.

Artículo 233 inc. 1º y 2º

Dos o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y dos o más federaciones de aquéllos o de éstos pueden formar una confederación.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todos los que les sean aplicables.

Artículo 213

Son penas imponibles a los sindicatos:

- a. Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ellas; y
- b. Disolución, en los casos expresamente señalados en este capítulo.

No obstante, sus miembros ejecutivos son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

De conformidad a casos señalados los Arts. 226 y 227 establecen que el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos. Indica esta circunstancia que la disolución de los sindicatos se efectúa por la vía judicial. También la pueden acordar los sindicatos cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros, acto que deberá ser comunicado al Departamento Administrativo de Trabajo. (Art. 228).

Lo anterior expuesto lo confirmamos en el título Décimo del Código de Trabajo que contiene las disposiciones relativas a la Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, siendo éstos, a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Dichos Tribunales forman parte del Organismo Judicial (Art. 285).

La legislación de Guatemala solamente se refiere a la disolución y no a la suspensión de los sindicatos.

Artículo 223

El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

- d) Hasta cinco de sus miembros si se trata de sindicatos de trabajadores, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñan y, en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que éste compruebe previamente en juicio ordinario sobre rescisión del contrato, que hay justa causa para su terminación. Al efecto, los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben tramitar esos juicios con toda la rapidez posible.

La mencionada inamovilidad dura todo el tiempo que los miembros del Comité Ejecutivo que gocen de ella, están en el ejercicio de sus respectivos cargos sindicales y hasta seis después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

La Inspección General de Trabajo, previo estudio debe determinar concretamente cuáles de los miembros del Comité Ejecutivo deben gozar del expresado privilegio, a cuyo efecto ha de tomar en cuenta la importancia de las funciones que cada uno de dichos miembros desempeña.

El beneficio que se establece en este inciso, corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización, siempre que su número no exceda de nueve y para tener derecho al mismo deben dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

La Inspección General de Trabajo al recibir la solicitud para calificar la inamovilidad de los miembros de un Comité Ejecutivo, o al aviso de la constitución de un Comité Ejecutivo provisional; debe notificarlo al patrono para los efectos respectivos. En la misma forma debe proceder al calificar dicha inamovilidad.

El Salvador

Cn. Art. 191.—Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus respectivas condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

C. de T.

Art. 181

Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) — Los patronos, obreros y empleados privados que laboren en empresas comerciales, industriales o de servicios;
- b) — Los obreros y empleados de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas.

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

Art. 197 inc. 1º

Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con las disposiciones de este Código tengan existencia legal, deberán obtener personalidad jurídica, la cual será concedida por acuerdo del Poder Ejecutivo, en el Ramo de

Trabajo y Previsión Social. La certificación de tal acuerdo servirá para comprobar la existencia legal del sindicato.

Art. 208

Los sindicatos que en el desarrollo de sus actividades infrinjan las disposiciones de este Código o las leyes, incurrirán en las penas de multa, suspensión o disolución, las cuales serán impuestas por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Arts. 468 al 475.

Las multas pueden variar de cincuenta a cinco mil colones, no pudiendo exceder en ningún caso del veinticinco por ciento del activo del sindicato; y la suspensión durará de uno a seis meses, según la gravedad de la infracción.

Art. 210

También procederá la disolución del sindicato:

- a)—Cuando por más de seis meses consecutivos el sindicato hubiere existido dejando de llenar los requisitos que establecen los artículos 188 y 189.
- b)—Cuando por acuerdo de Asamblea General, tomado conforme las disposiciones legales y estatutarias, así se decida.

En el caso del literal a) de este artículo, se seguirá el procedimiento indicado en los artículos 468 y siguientes; en el caso del literal b), el acuerdo deberá comunicarse a la Sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para los efectos de cancelación en el Registro, publicación de aviso e inmovilización de fondos.

Art. 212

Los miembros de las Directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este Código, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el Juez competente.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el patrono no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directivo sindical del trabajador despedido, trasladado o desmejorado, lo cual se presumirá siempre que el patrono, con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos que por los motivos expresados y por su calidad le correspondan.

Art. 217

Diez o más sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos, pueden formar una federación; y tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos, pueden constituir una confederación.

Las federaciones y confederaciones tienen derecho a que se les reconozca personalidad jurídica y tendrán las atribuciones de los sindicatos señaladas en los literales b), d), e), f) y g) del Art. 206 en lo que fueren aplicables.

Art. 223 inc. 2º

En lo que no estuviere previsto en el presente Capítulo y, en especial, en lo relativo a personalidad jurídica, inscripción en el registro respectivo, órganos de gobierno, sanciones y liquidación se aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto para los sindicatos.

Honduras

Cn.

Art. 124

14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económico-social, fundando sindicatos o asociaciones profesionales. La Ley regulará este derecho.

C. de T.

Art. 460

Declárase de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos o cooperativas, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico del país, de la cultura popular y de la democracia hondureña.

Art. 466

Las únicas penas que se impondrán a las organizaciones sociales son las de multa, siempre que de conformidad con el presente Código se hagan acreedoras a ellas, y la de disolución, en los casos expresamente señalados en este Título.

No obstante, sus directores serán responsables conforme a las leyes de trabajo y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

Art. 500

- 3º Las solicitudes de cancelación de personería, disolución y liquidación de sindicatos, se formularán ante el Juez de Letras del Trabajo del domicilio del sindicato o ante el Juez de Letras de lo Civil, en su defecto, de acuerdo con lo establecido en el presente Código.

Art. 480

Las organizaciones sindicales se considerarán legalmente constituidas y con personalidad jurídica desde el momento en que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Art. 516

Los trabajadores miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo o ante el Juez de lo Civil en su defecto, que existe justa causa para dar por terminado el contrato. El Juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición sólo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y subsecciones.

La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior, sujetará al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario del trabajador, sin perjuicio de los derechos que a éste correspondan.

Federaciones y Confederaciones

Art. 537

Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstos en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, y que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

Dos (2) o más sindicatos de trabajadores o tres (3) o más sindicatos de patronos pueden formar una federación y dos (2) o más federaciones de aquéllos o de éstos pueden formar una confederación.

Art. 542

Para el reconocimiento de la personería jurídica de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para los sindicatos, en lo pertinente.

Nicaragua

Cn. La Constitución Política de Nicaragua no contiene principio alguno relativo al derecho de sindicalización, ni a la garantía del directivo sindical.

C. de T. El Código de Trabajo comprende el Derecho de Asociación Sindical en los Artículos del 188 al 209. Entre otros encontramos los siguientes principios básicos:

Art. 188

Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos o cooperativas que tengan por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de intereses profesionales y el mejoramiento social, económico y moral de sus asociados.

Art. 189

Los sindicatos pueden ser:

- 1° De patronos o de empleados;
- 2° De obreros . . .

Art. 195

Los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica y tienen capacidad para adquirir bienes muebles; respecto a inmuebles, sólo podrán adquirir los edificios destinados inmediata y directamente a su institución.

Art. 198 inc. 2°

El acta constitutiva expresará:

- 6° Las reglas de disolución del sindicato.

El Art. 204 establece las causales por las que puede cancelarse la inscripción de los sindicatos. El Art. 205 señala otros motivos que pueden dar lugar a la disolución.

Art. 207

Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos más federaciones podrán formar confederaciones, que se registrarán por las disposiciones de este capítulo en lo que les fueren aplicables.

Costa Rica

Cn. Artículo 60.—Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

C. de T. Artículo 262.—Declárase de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos o cooperativas, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense.

Artículo 268.—Las únicas penas que se impondrán a las organizaciones sociales son la de multa, siempre que de conformidad con el presente código se hagan acreedores a ella, y la de disolución, en los casos expresamente señalados en este Título.

No obstante, sus directores serán responsables conforme a las leyes de trabajo y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

Artículo 273, inc. 1º.—Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente.

Art. 274, inc. 1º.—Para que se considere legalmente constituido un sindicato, en el pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su Presidente o Secretario General y que se envíe a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, directamente o por medio de las autoridades de Trabajo o políticas del lugar, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos . . .

Artículo 280, inc. 1º.—A instancia del respectivo Ministerio los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución de los sindicatos . . .

Artículo 281.—El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social también solicitará a los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos que, a su juicio, deben de llenar los requisitos que para su constitución señalan los artículos 273, párrafo segundo y 275 inciso c).

Art. 282.—Los sindicatos podrán acordar su disolución: (se indican las causales).

Art. 288, inc. 1º.—Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este Capítulo en lo que les fuere aplicable. También tendrán unos y otros el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales, de trabajadores o patronales.

De la Jurisdicción Especial de Trabajo

Art. 395.—Los Juzgados de Trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

- c) De todos los juicios que se entablan para obtener la disolución de las organizaciones sociales . . .

Panamá

Cn. Artículo 67.—Se reconoce el derecho de sindicación a los patronos, empleados, obreros y profesionales de todas clases para los fines exclusivos de su actividad económica-social.

El Ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato obrero o patronal. La inscripción determinará la personería jurídica del sindicato. La ley regulará todo lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos de patronos, empleados, obreros y profesionales.

El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte de sus fines exclusivos y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

Organizaciones Sociales

C. de T. Artículo 269.—Declárase de interés público la constitución legal de sindicatos y cooperativas, como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico del país y de la cultura popular y la democracia panameña.

Art. 273. inc. 1º.—Las organizaciones sociales que se constituyan legalmente serán personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones . . .

Art. 275.—Las únicas penas que se podrán imponer a las organizaciones sociales son las de multa, suspensión y disolución, en los casos expresamente señalados en este Título.

No obstante sus directores serán responsables conforme a las leyes de trabajo y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

Art. 280. Inc. 1º.—Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo 287.

El Artículo 294 N° 3 establece que la pena de suspensión del sindicato será impuesta por el Ministerio de Trabajo y la disolución por los Tribunales de Trabajo mediante instancia del mismo Ministerio. También se prevé que los sindicatos podrán acordar su disolución, Art. 297.

Artículo 303. inc. 1º.—Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones, que se registrarán por las disposiciones de este Capítulo en lo que les fueren aplicables.

Artículo 307.—Los miembros de los sindicatos en formación, de las directivas de los ya formados y los representantes sindicales, de que trata el ordinal 5º del artículo 288 de este Código, no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto previa autorización del Juez competente en los términos de Ley. Este fuero se extenderá hasta el término de un (1) año después de haber dejado el trabajador de ser miembro de la Directiva por haber cumplido el período para que fue nombrado y de tres (3) meses después de haber cumplido el período de ser representante sindical.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

(1) Pág. 9.

(2) Pág. 22.

(3) Pág. 91.

(4) Págs. 342 a 350 y Vol. VI. Pág. 245.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

17. DERECHO DE HUELGA

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Art. 15

Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio. ⁽¹⁾

b) *Exposición de Motivos*

Artículo Quince.—Es muy interesante determinar si la huelga debe incorporarse o no al derecho positivo. Para nosotros no cabe vacilación y respondemos afirmativamente, por medio de este artículo que reconoce a los trabajadores tal derecho, que se regulará en cuanto a sus condiciones y ejercicio por la ley. En efecto, la huelga permite al trabajador defenderse de explotaciones injustas, y mejorar su salario y condiciones de vida: sin este derecho el empleado estaría en muchas oportunidades en situación de inferioridad respecto del patrono, quien, por razón de la fuerza de su capital y de su organización, podría muchas veces imponer arbitrariamente sus puntos de vista.

Como todo derecho, en ocasiones puede la huelga dar lugar a abusos, pero eso es remediable dentro de un régimen jurídico y dada la preponderancia que la opinión pública tiene en los sistemas democráticos y representativos. Más, el no reconocimiento de este derecho rompería el equilibrio social y sería como el primer paso hacia los sistemas totalitarios.

Esa norma fundamental encontrará su desarrollo lógico en la ley. Sería imposible determinar en la Carta misma las condiciones, requisitos y procedimientos que en esa materia deben prevalecer. Todo ello debe quedar dentro de la esfera de acción de la ley. ⁽²⁾

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 27.—Los trabajadores tienen derecho a la huelga, la Ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio. ⁽³⁾

d) *Comisión Quinta*

Al discutirse este artículo en el seno de la Comisión Quinta surgieron tres proposiciones: una, la proposición de la República Argentina de mantener la redacción como se encuentra en el proyecto; otra, la enmienda propuesta por el Delegado del Perú; la tercera una moción cubana. Cada propuesta se respaldó con argumentos que los delegados expusieron en apoyo de sus respectivas tesis.

Perú propuso que el texto del artículo quedara redactado de la siguiente manera:

“Los trabajadores tienen derecho a ejercitar el recurso de huelga. La Ley determinará sus condiciones y requisitos, señalará las actividades y los servicios en los que por razones de interés público no deberá apelarse a dicha medida y establecerá procedimientos especiales para atender en esos casos a la resolución oportuna y justa de los conflictos.

Fundamentaba la Delegación del Perú su enmienda en los siguientes términos:

“La enmienda no altera en lo fundamental el derecho de los trabajadores a emplear, en defensa de sus intereses, el recurso de la huelga; pero reserva al Estado la facultad irrestricta de reglamentarlo y de señalar las actividades en las que por razones de orden público puede prohibirse su ejercicio. Se trata en un caso de corregir, mediante la aplicación de preceptivas legales adecuadas, el abuso del derecho de huelga; y de evitar, en otro, la paralización de servicios ininterrumpibles por su naturaleza. Al margen de la huelga y por otras vías, debe, sin embargo, establecer la ley procedimientos especiales para solucionar ese tipo de controversias”.

Cuba propuso la siguiente fórmula; para la parte última de la frase:
“La Ley regulará este derecho, de acuerdo con las justas exigencias del desenvolvimiento democrático”.

A este respecto el Delegado de Cuba dijo: “. . . tiene que haber un espíritu democrático en esta regulación; porque hay casos —como los que envuelven la seguridad nacional, el bienestar general, la salubridad pública— que realmente pueden requerir ciertas regulaciones; pero, en todo caso, regulaciones que sean hechas en favor de todos y de acuerdo con el desenvolvimiento democrático de nuestro derecho y de nuestras instituciones”.

La Delegación de Argentina formuló la moción de que el artículo quedara redactado tal como lo presentó el Grupo de Trabajo, reforzando el criterio de éste expuesto: “que le parecía peligroso que en una Carta de Garantías Sociales se establezcan restricciones a la capacidad, para un determinado grupo de obreros o de trabajadores. De lo que se trata, es de que la ley interna de cada Estado regule las condiciones y el ejercicio de los derechos. En ese sentido le pareció que el Artículo 27, en discusión, era explícito; porque justamente le remite a la ley interna la regulación del derecho en cuanto a las condiciones y ejercicio”.

A lo anterior, el señor de la Cueva, Delegado de México, agregó: “Que se unía totalmente al punto de vista expuesto por el Delegado de Argentina. Considerando extraordinariamente peligroso cualquier fórmula que permitiera a los Estados la restricción del derecho de huelga. El concepto de servicio público es hoy de tal manera vago y amplio que se puede comprender dentro de una multitud de actividades. Una fórmula de carácter general que permita a los Estados restringir el derecho de huelga, puede llegar a suprimirlo, precisamente para los trabajadores más importantes.

Los servicios públicos (que ya en concepto abarcan no simplemente los servicios proporcionados por el Estado, sino también aquellas actividades que se refieren a la satisfacción de necesidades colectivas) están comprendiendo, en realidad, la mayor parte de las actividades de la vida social. Si se consignase la excepción que permita restringir o suprimir el derecho de huelga en todas las actividades que tienden a la satisfacción de necesidades colectivas, se estaría modificando el derecho de huelga, porque sólo se dejaría vivir para actividades totalmente secundarias. Además, el derecho de huelga, en cierta medida, forma parte de las libertades naturales del hombre; porque no se le puede impedir que suspenda los trabajos cuando las condiciones de prestación de los servicios son injustas”. (4)

e) *Texto Definitivo*

Fueron rechazadas las proposiciones de Perú y Cuba, quedando aprobado el texto del artículo como fue presentado por el Grupo de Trabajo, que es el siguiente:

“Artículo 27.—Los trabajadores tienen derecho a la huelga, la Ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio”. (5)

f) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn. Art. 114
Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del trabajo:

14. Derecho de Huelga y de paro ejercidos de conformidad con la ley y como último recurso después de fracasadas todas las gestiones de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

Artículo 119

Las asociaciones formadas por trabajadores del Estado no pueden participar en actividades de política partidista.

Es prohibida la huelga de los trabajadores del Estado.

El Código de Trabajo de Guatemala regula la huelga en el Título Séptimo, Capítulo Primero, Artículos 239 al 257.

El Salvador

Cn. Art. 192.—Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

Art. 110.—Se prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional.

En el Libro Cuarto, Título Tercero, Capítulo Segundo, Secciones Primera y Segunda, regula el Código de Trabajo de El Salvador el derecho de huelga.

Honduras

Cn. Artículo 124

13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine.

El Código de Trabajo de Honduras en el Art. 554 determina las actividades que se consideran como de servicio público realizado directa o indirectamente por el Estado o por personas privadas y en el Art. 555 establece las restricciones a que está sujeto el derecho de huelga en esos servicios. El Art. 558 y siguientes se refieren a las empresas de servicios públicos que no dependen directa ni indirectamente del Estado y a las condiciones en que pueden los trabajadores ejercer la huelga.

Nicaragua

Cn. *Los Servidores Públicos*

Art. 300.—La suspensión concertada del trabajo en servicio público o de interés colectivo, llevará anexa la dimisión de los infractores, además de las otras responsabilidades que prescribe la ley.

Quedan también sujetos a esta disciplina los empleados de Entes Autónomas y los de empresas privadas que presten servicios de interés público.

El Código de Trabajo de Nicaragua contiene las disposiciones relativas a la Huelga de los trabajadores, no servidores públicos, en el Título IV, Capítulo V. Artículos del 222 al 229 y del 238 al 242.

Costa Rica

Cn. Artículo 61.—Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

El Código de Trabajo de Costa Rica regula la huelga en el Título Sexto, Capítulo Primero. Artículos del 364 al 371 y del 379 al 384.

Panamá

Cn. Artículo 68.—Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

El Código de Trabajo de Panamá contiene las disposiciones relativas a la huelga, en el Libro Primero, Título Vigésimo, Capítulo Primero, artículos del 317 al 325 y del 333 al 338.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

(1) Pág. 9.

(2) Pág. 23.

(3) Pág. 91.

(4) Págs. 350 a 355.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

(5) Pág. 245.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

18. PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano* (1)

Art. 7.—Todo trabajador tiene derecho a que su tarea se verifique en condiciones que le preserven eficazmente su vida, salud, higiene, moralidad y bienestar.

Es deber del Estado atender los servicios de previsión y asistencia, en especial en lo que se refiere la medicina preventiva y curativa, asistencia odontológica, viviendas obreras, protección a la madre y al niño y nutrición. Debe igualmente hacer que la legislación contemple la higiene y la seguridad industriales y la previsión de riesgos profesionales.

Art. 16.—Los trabajadores, inclusive los trabajadores agrícolas, tienen derecho a un sistema de seguro social obligatorio, sobre enfermedad, maternidad, invalidez, desocupación, vejez, jubilación y muerte.

Art. 17.—Todo trabajador tiene derecho a las siguientes prestaciones sociales a cargo del patrono, mientras no exista un sistema de seguro social que las haga efectivas: asistencia médica e indemnización por accidentes de trabajo y por enfermedad profesional, en proporción al daño sufrido; auxilio especial, del todo o parte del salario, por determinado plazo, en caso de enfermedad no profesional; . . . seguro de vida por el valor mínimo de un año de salario; pago de gastos de funerales por el valor que determine la correspondiente legislación.

Art. 18.—La mujer trabajadora tiene derecho a conservar su empleo no obstante el embarazo o lactancia.

Toda trabajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado, por un tiempo no inferior a las seis semanas anteriores, y a las seis semanas posteriores, al alumbramiento.

Las empresas deben mantener salas-cunas para recibir a los hijos de sus trabajadores, mientras trabajan, siempre que el número de éstas sea o exceda del que con ese fin señale la ley.

b) *Exposición de Motivos* (2)

Artículo Séptimo.—Este artículo consagra la obligación del Estado de adelantar una vasta campaña de sanidad y previsión social, en defensa del factor humano. Es ésa una de las finalidades del Estado moderno, y sería superflua cualquier explicación acerca de ella.

Lo mismo ocurre con el derecho del trabajador a que su tarea se verifique en condiciones que preserven eficazmente su vida, salud, higiene, moralidad y bienestar.

Artículo Dieciséis.—Consagra el derecho de los trabajadores, inclusive los trabajadores agrícolas, a un sistema de seguro social obligatorio sobre enfermedad, maternidad, vejez, invalidez, jubilación, desocupación y muerte.

Este sistema del seguro social, implantado desde el siglo pasado en naciones europeas, se ha extendido también mucho en América, con evidente éxito. De manera que tiene en su favor una experiencia universal. Existe en países de diferente orientación política: Rusia, Alemania, Gran Bretaña, Estados Unidos de América, Chile, Perú, Ecuador, México, etc. En todas partes el rendimiento de la institución ha sido óptimo, favoreciendo a millones de trabajadores. No podría, de consiguiente, faltar como una de las garantías sociales.

El éxito del seguro social obligatorio se debe, sin duda, a que es el sistema más adecuado para garantizar el cumplimiento de las prestaciones sociales, y a que es de igual trascendencia para trabajadores, empresarios y Estado: para los primeros, porque les asegura en la práctica la efectividad de sus derechos y extiende a todos servicios que al ser prestados exclusivamente por los patronos comprenderían solamente a una pequeña parte de los asalariados; para los patronos, porque les hace más suave la carga de las prestaciones sociales y legales. A un industrial, al propietario de una finca, le será más económico pagar su aporte a la caja de seguro social, que organizar por sí mismo los servicios de asistencia y previsión correspondientes. Finalmente, para el Estado ofrece los beneficios de contribuir decisivamente, por una parte, a levantar el nivel de los trabajadores y por otra, a consolidar la paz social, al eliminar motivos de aguda controversia entre los empresarios y obreros y al crear un organismo que no tiene ningún interés en discutir prestaciones que sean justas y legales.

Al hablar de trabajadores, es obvio que quedan incluidos todos los asalariados; más el Comité repitió “trabajadores agrícolas”, para llamar la atención hacia la necesidad de extender lo más pronto posible los beneficios del seguro social a los campesinos, a quienes ordinariamente no se han concedido. Entre la repetición aludida y la conveniencia de subrayar la urgencia que hay en favorecer a los trabajadores agrícolas el Comité optó por lo último, porque así enfoca un problema de palpitante actualidad en el Continente.

Artículo Diecisiete.—Puntualiza las obligaciones y los correlativos derechos obreros, siendo de observarse que no guarda oposición con el Artículo 16, pues el 17 se aplica en el caso de que no exista un sistema de seguro social que haga efectivas las correspondientes prestaciones. Así, por ejemplo, no existiendo el seguro, la asistencia médica será obligación patronal; establecido el seguro, esa asistencia se prestará por la respectiva institución.

Hay que contemplar las dos situaciones, porque son varios los países americanos que carecen todavía del sistema del seguro social; y mientras éste no sea creado, hay que brindar al trabajador una protección legal suficiente. Por otra parte, aún creado el seguro social, su organización tiene que verificarse paulatinamente, porque de lo contrario fracasaría; y luego extenderlo a otras, todo lo cual supone una labor de años.

En primer lugar, figuran los riesgos profesionales, o sean, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El patrono está obligado a la asistencia médica, quirúrgica, etcétera, que sea indispensable; al pago de un salario en determinado plazo;

y al pago de una indemnización, bien de una sola vez, bien en la forma de una pensión, modalidad esta segunda más aconsejable, porque la otra puede dar lugar a que el trabajador gaste prontamente la cantidad recibida y se vea en precaria situación. Naturalmente, no se expresa en la Carta sino el principio general. Su desarrollo corresponde a la ley de cada Estado; y felizmente, sobre el tema hay abundancia y nitidez en las legislaciones americanas, debido a la influencia acertada de las convenciones internacionales del trabajo.

Se reconoce también, en el caso de enfermedad no profesional, un auxilio consistente en el pago del salario durante el término que fije la Ley. Es ésa una obligación de tan notoria justicia que por sí misma se explica. Cabe anotar únicamente que algunas legislaciones han limitado la medida del empleado, haciendo una distinción entre éste y el obrero, considerando que en el uno predomina el esfuerzo mental y en el otro simplemente material; pero esa limitación se presta al grave y fundado reparo de que hace de mejor condición a uno trabajadores sobre otros, en punto de tanto entidad como la defensa de la vida.

Se decide el artículo por establecer en caso de despido injusto el pago de una indemnización de un mes de salario por cada año de servicio. Es una norma irreprochable. Si un trabajador incorpora durante 10, 15, 20 años, sus energías a una empresa, con el desgaste consiguiente, es apenas justo que al separarse involuntariamente se le conceda una indemnización que le sirva siquiera para subsistir algún tiempo mientras consigue nuevo empleo. Análoga razón existe cuando el retiro es voluntario y se efectúa después de un cierto tiempo de servicio.

Esta institución de la cesantía, o indemnización por despido, se halla incluida en la mayoría de las legislaciones americanas, y el Comité la registra e inserta en la Carta como una realidad loable del derecho social interamericano.

La participación en las utilidades de las empresas, en cambio, no ha sido todavía incluida en ninguna de esas legislaciones. Pero lo ha sido en las Constituciones de Bolivia, Brasil, Guatemala, México, Perú y Venezuela. El derecho americano se dirige hacia esa meta, y por ser una aspiración justa y un factor más de concordia entre el capital y el trabajo, el Comité la prohija, sobre bases de equidad, debiendo la legislación de cada Estado determinar la forma, cuantía y circunstancias de la participación.

Otras legislaciones patronales que enumera el artículo, como el seguro de vida para los trabajadores, y el pago de los funerales, son de aceptación general en la legislación y la práctica.

Artículo Dieciocho.—La protección a la mujer trabajadora, no sólo la justifican argumentos sentimentales y humanitarios, sino otros como la necesidad de defender las reservas humanas de los países y la consideración de que es en esos hogares pobres donde se acendra la esencia misma de la nacionalidad. Sería muy censurable que por causa de la maternidad la mujer perdiera su derecho a trabajar, a su salario. El principio jurídico debe ser el contrario. Esa es la orientación que la Carta sustenta, orientación que cada día va tomando incremento, porque las nuevas leyes y proyectos aumentan, en lugar de reducir, el término dentro del cual la mujer debe disfrutar de descanso y remuneración.

En cuanto a la obligación patronal de sostener salas-cunas para los hijos de sus trabajadoras, está ya admitida por la costumbre, y sólo recibe ahora una ratificación internacional que se basa en la obligación ineludible del Estado de velar por la suerte del niño y de la madre.

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 28.—Es deber del Estado proveer, en beneficio de los trabajadores, medidas de previsión y seguridad sociales.

Artículo 29.—Los Estados deben estimular y proveer la existencia de centros recreativos y de bienestar que puedan ser aprovechados libremente por los trabajadores.

Artículo 30.—El Estado mediante normas adecuadas, debe asegurar la higiene, seguridad y moralidad, en los lugares de trabajo.

Artículo 31.—Los trabajadores, inclusive los trabajadores agrícolas, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos, los empleados públicos, los aprendices aunque no reciban salario y los trabajadores independientes cuando su afiliación fuere posible, tienen derecho a un sistema de seguro social obligatorio orientado a la realización de los objetivos siguientes:

- a) Organizar la prevención de los riesgos cuya realización priva al trabajador de su capacidad de ganancia y de sus medios de subsistencia;
- b) Restablecer, lo más rápida y completamente posible la capacidad de ganancia perdida o reducida como consecuencia de enfermedad o accidente; y
- c) Procurar los medios de existencia, en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional, como consecuencia de enfermedad o accidente, (de) maternidad, de invalidez temporal o permanente, de cesantía, de vejez o de muerte prematura del jefe de familia.

Artículo 32.—En los países donde aún no exista un sistema de seguro social, o en los que, existiendo éste, no cubra la totalidad de los riesgos profesionales y sociales, estarán a cargo de los empleadores, prestaciones adecuadas de previsión y asistencia.

Artículo 33.—La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado no inferior a seis semanas antes y después del alumbramiento, conservación del empleo, atención médica para ella y el hijo y subsidio de lactancia.

Las leyes establecerán la obligación de los empleadores de instalar y mantener salas-cunas y guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores.

d) *Comisión Quinta*

Al discutirse en el seno de la Comisión Quinta los anteriores artículos del proyecto del Grupo de Trabajo, fueron aprobados sin enmiendas el 28, el 29 y el 30. Al Artículo 31 se le agregó un último párrafo que se lee:

“El seguro social obligatorio deberá atender a la protección de los miembros de la familia del trabajador y a establecer prestaciones adicionales para los asegurados de familia numerosa”.

El Artículo 32 se aprobó con una enmienda propuesta por el Delegado de Argentina, en el sentido de que después de las palabras “un sistema de seguro”, se agregara “o previsión”.

El Artículo 33 también fue aprobado adicionándosele los términos “seis semanas” a manera que se leyera “seis semanas antes y seis semanas después”. La propuesta surgió del delegado de Colombia.

e) *Texto Definitivo*

Al aprobarse el Acta Final, en la sesión de clausura del dos de mayo de 1948, en la parte relativa a “Previsión y Seguridad Sociales”, se incluyó como Artículo 34 el que aparecía como Artículo 37 en el Proyecto del Grupo de Trabajo.

Adoptando el mismo sistema de referirnos única y exclusivamente a los principios básicos de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, trataremos de hallarlos en las legislaciones de Centromérica y Panamá, en todo lo que a ello se refieran de manera pertinente.

Artículo 114.—Son principios de justicia social que fundamentan la legislación del Trabajo:

8º Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No debe establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La Ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios dentro de la jornada. Los descansos pre y post-natales serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

10º El establecimiento de sistemas económicos y de previsión social en beneficio de los trabajadores.

19º Es obligación del patrono otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último sueldo o salario recibido por el trabajador. La viuda tendrá este derecho mientras permanezca soltera.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto por el régimen de Seguridad Social, cesa esta obligación del patrono. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el patrono deberá pagar la diferencia.

Artículo 141.—Se reconoce el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la República. Su régimen se instituye en forma nacional, unitaria y obligatoria y lo aplicará una entidad descentralizada, con personalidad jurídica y funciones propias de conformidad con su ley y sus reglamentos especiales.

El Estado, los patronos y los trabajadores, tienen la obligación de contribuir a financiarlos y a procurar su mejoramiento progresivo.

El Organismo Ejecutivo consignará anualmente en el presupuesto general de ingresos y gastos una partida específica para cubrir la cuota del Estado por sus obligaciones como tal y como patrono, para con el régimen de seguridad social. Dicha partida que no podrá ser transferida durante el ejercicio, será fijada de acuerdo con los estudios técnicos respectivos.

La entidad encargada de aplicar el régimen de seguridad social, podrá contratar discrecionalmente con otras instituciones o personas los servicios que deba prestar en virtud de la ley.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar la entidad aludida, conocerán los tribunales de trabajo.

(La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto N° 295 del Congreso de la República de fecha 28 de octubre de 1946).

El Régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades Generales; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte (gastos de entierro); i) Los demás que los reglamentos determinan.

Se han citado las disposiciones nacionales pertinentes sobre Previsión y Seguridad Social recomendados en los artículos 28, 30, 31, 32, 33 y 34 de la Carta. En cuanto al principio básico contenido en el Art. 29 sobre “estimular y proveer la existencia de centros recreativos y de bienestar que puedan ser aprovechados libremente por los trabajadores”, Guatemala cuenta con el “Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala, (INTRA), creado por el Decreto Legislativo N° 1528 del 29 de mayo de 1962, publicado en el Diario Oficial “El Guatemalteco”, el día 6 de junio de 1962, Tomo CLXIV.

Este Instituto, dice uno de sus folletos que informa de sus actividades, “Nació del deseo de los patronos de las Empresas Privadas de dar recreación sana a sus trabajadores y familias y en esa virtud las asociaciones representativas de dichas empresas privadas: Cámara de Industria, Cámara de Comercio, Asociación General de Agricultores y Asociación General de Comerciante Guatemaltecos, se unieron para solicitar la emisión de un decreto creando el Instituto. Fue el propósito de estas entidades, que solamente las Empresas Privadas fueran las que contribuyeran al sostenimiento del Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala y es así como ni el Gobierno de la República ni los trabajadores, contribuyen para este objeto”.

El 6 de octubre de 1963, fue inaugurado el Centro Recreativo N° 1 del mencionado Instituto, a orillas del Lago de Amatitlán, y desde 1967 se entró a la etapa de ampliar la construcción de otros Centros, hallándose casi terminado el Centro Recreativo “Agua Caliente”, ubicado cerca de la Capital, a orillas de un río con abundante agua, y nacimientos de agua sulfurosa.

El Salvador

Cn.

Trabajo y Seguridad Social

Art. 183.—La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.

Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas-cunas y lugares de custodia para los niños de las trabajadoras. (Art. 260 al 263 C. de T.)

C. de T.

Art. 260.—El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

Si se tratare de domésticas o de trabajadoras permanentes en el campo, el período establecido en el inciso anterior se reducirá a ocho semanas, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y tendrán derecho a que el patrono les pague anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico durante dicha licencia.

Art. 264. Inc. 1°—En caso de muerte del trabajador, el patrono quedará obligado a entregar inmediatamente a las personas que dependían económicamente de aquél, prefiriéndolas en el orden en que las hubiere enume-

rado en su contrato y para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador, una cantidad equivalente a treinta días de salario básico.

Art. 49.—No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas . . . , sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44.

En los casos a que se refiere el inciso anterior, el despido de hecho no disolverá la relación de trabajo, conservando por tanto el trabajador la totalidad de los derechos que le corresponden en su calidad de tal hasta la terminación del descanso por maternidad . . . , salvo que antes del vencimiento de ese plazo, quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

Art. 32.—Sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario, se suspenderán por las siguientes causas:

8º Inc. 2º—. . . por las enfermedades o accidentes que imposibiliten temporalmente al trabajador para desempeñar las labores . . .

Art. 258.—En los casos de la causal 8º del Art. 32, el patrono estará obligado a pagar al trabajador, mientras dure la enfermedad y restablecimiento de éste, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan . . .

Seguridad e Higiene del Trabajo

Art. 265, Inc. 1º—Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores . . . (Arts. 265 al 266 C. de T.)

Riesgos Profesionales (Arts. 267 al 315 C. de T.)

Art. 267, Inc. 1º—Por riesgos profesionales se entenderán únicamente el accidente de trabajo y la enfermedad profesional . . .

Art. 269, Inc. 1º—Los riesgos profesionales a que se refiere este Título, acarrearán responsabilidad para el patrono, salvo aquellos producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los provocados intencionalmente por la víctima.

Art. 317.—El patrono que contribuya al régimen del Seguro Social quedará exento de las prestaciones que le imponga este Código y otras leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social de El Salvador fue emitida por la Asamblea Legislativa según Decreto N° 1263 del 3 de diciembre de 1953, publicado en el Diario Oficial N° 226, Tomo 161 del 11 de diciembre del mismo año. Esta ley, de acuerdo con el Art. 186 de la Constitución Política, establece el Seguro Social Obligatorio como una institución de Derecho Público. El Seguro Social ha cubierto por etapas sucesivas y en forma gradual y progresiva, los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causas de: a) Enfermedad, accidente común; b) Accidentes de trabajo, enfermedad profesional; c) Maternidad; ch) Invalidez; d) Vejez; y e) Muerte. Falta por cubrir la Cesantía Involuntaria.

Expresa el Art. 3 de la citada Ley que “El régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan 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 dependan de un patrono”.

“Podrá exceptuarse únicamente la aplicación obligatoria del régimen del Seguro, a los trabajadores que obtengan un ingreso superior a una suma que determinarán los reglamentos respectivos”.

“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”.

El Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social (Decreto N° 37 del 10 de mayo de 1954), en su Art. 2 dice: El Régimen del Seguro Social no será aún aplicable: a) a los trabajadores al servicio del Estado, de los Municipios y de las entidades Oficiales Autónomas, excepto a los trabajadores al servicio del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, de la Comisión Ejecutiva del Puerto de Acajutla y del Banco Central de Reserva de El Salvador; b) a los trabajadores domésticos; c) a los trabajadores que sólo eventualmente trabajan para un patrono; d) a los trabajadores que ganan más de ₡ 500.00 mensuales de salario ordinario, al servicio de un solo patrono; e) a los trabajadores agrícolas; y f) a quienes laboren en empresas que tengan menos de 5 trabajadores en la zona geográfica a que se refiere el Art. 1. Sin embargo cuando a juicio del Consejo Directivo, previo informe de la Dirección General, hubiere posibilidad de incorporar al régimen del Seguro a los trabajadores que provisionalmente excluye esta letra podrá hacerlo dando aviso, con un mes de anticipación a las empresas y trabajadores que puedan ser incluidos.

C. de T.

Del Trabajo de los Aprendices

Art. 60.—El régimen del Seguro Social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

Art. 61.—A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patronos no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de las prestaciones, como si fueran trabajadores.

En relación al Art. 29 de la Carta que recomienda la existencia de centros recreativos, encontramos en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Decreto Legislativo N° 255 del 27 de noviembre de 1963) el Art. 11 que comprende dentro de la estructura administrativa, de la Oficialía Mayor del Ministerio, una Sección de Bienestar Social existente desde 1954. Esta Sección ha tenido a su cargo la función de proporcionar sano esparcimiento a los trabajadores salvadoreños y sus familias, a través de varios centros de recreación que funcionan en distintas zonas de la República. El primero llamado Centro Obrero “Dr. Humberto Romero Alvergue”, está situado en las playas del lugar denominado “Conchalío”, Departamento de La Libertad; fue inaugurado el 1° de diciembre de 1952. Desde el 11 de agosto de 1955 existe también el Centro Obrero “El Refugio” situado en las montañas, con clima fresco, de La Palma del Departamento de Chalatenango. Otro centro, el “Constitución 1950”, se halla a orillas del Lago de Coatepeque, Departamento de Santa Ana, fue inaugurado el 1° de mayo de 1959. El 27 de marzo de 1967 se inauguró la primera etapa de otro centro de recreación a orillas de las playas de El Tamarindo, en el De-

partamento oriental de La Unión, lleva por nombre "Miguel F. Charlaix", en honor de un noble, entusiasta y buen ciudadano salvadoreño ya fallecido.

Todos estos centros están dotados de servicios de restaurante y cómodas cabañas donde los trabajadores y sus familias pueden pasar días de vacaciones sin costo alguno. Solamente tienen que pagar su alimentación. El gasto de mantenimiento de los centros corre a cargo del presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Honduras

Cn.

Trabajo y Previsión Social

Art. 124, 7º.—El patrono está obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, a adoptar las medidas de seguridad adecuadas en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y vida de los trabajadores, la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes. (Arts. 391 al 400 C. de T.)

Bajo el mismo régimen de previsión, quedan sujetos los patronos de explotaciones agrícolas, por el uso de sustancias tóxicas en sus plantaciones, para precaver las enfermedades profesionales de los trabajadores.

Se establecerá una protección especial para la mujer y el menor de dieciséis años.

Art. 124, 11.—La mujer tiene derecho al descanso antes y después del parto, sin pérdida de su trabajo ni del salario. En el período de lactancia tendrá derecho a descanso extraordinario, por día, para amamantar a sus hijos. (Arts. 135 a 148 C. de T.)

No podrá despedirse del trabajo a la mujer grávida, salvo causas justificadas que señalare taxativamente la ley. (Art. 144 C. de T.)

Art. 124, 12.—Los patronos están obligados a indemnizar al trabajador por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, de conformidad con la ley. (Arts. 401 al 459 C. de T.)

Art. 139.—Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de seguro social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, y cubrirá los casos de enfermedad, maternidad, subsidios de familia, vejez, orfandad, paro forzoso, accidente de trabajo y enfermedades profesionales, todas las demás contingencias que afecten la capacidad de trabajar y consumir. La ley promoverá el establecimiento de tales servicios, a medida que las necesidades sociales lo exijan.

El Estado creará instituciones de asistencia y de previsión social.

Art. 140.—La ley regulará los alcances, extensión y funcionamiento del régimen de seguridad social. El Estado, patrono y trabajadores están obligados a contribuir al financiamiento y a facilitar el mejoramiento y expansión del seguro social. (*)

Art. 141.—Se considera de utilidad pública la ampliación del régimen de seguridad social a los trabajadores de la ciudad y del campo.

(*) Ley del Seguro Social, Decreto No. 140 del Congreso Nacional de Honduras, de fecha 19 de mayo de 1959. Publicado en «La Gaceta» No. 16.819, del 3 de julio de 1959.

Nicaragua

- Cn. Art. 95.—Se garantiza a los trabajadores:
7. La indemnización por los accidentes y riesgos profesionales del trabajo en los casos y forma que la ley determine. (Art. 82 al 110 C. de T.)
 9. Asistencia médica suministrada por las instituciones sociales que se establezcan al efecto.
(Ley Orgánica de Seguridad Social del 22 de diciembre de 1955, publicada en “La Gaceta” N° 1 del 2 de enero de 1956). (Reglamento del INSS del 24 de octubre de 1956, publicado en “La Gaceta” N° 257 del 12 de noviembre de 1956).
 10. A la mujer embarazada un reposo de veinte días antes y cuarenta después del parto. Este reposo será pagado por el patrón a cuyo servicio esté, siempre que le hubiese trabajado seis meses continuos. (Arts. 129 y 130 C. de T.)

Seguridad Social

Art. 97.—El Estado establecerá el Instituto Nacional de Seguridad Social a favor de los trabajadores, para cubrir los riesgos de enfermedades comunes, invalidez, ancianidad y desocupación, mediante racional concurrencia del Estado, del beneficiario y del patrón.

La correspondiente reglamentación será objeto de la Ley.

(L. O. de S. S. y su Reglamento, ya citados al pie del ordinal 9° del Art. 95 Cn.)

Costa Rica

Cn. Artículo 66.—Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo. (Arts. 193 a 203 C. de T.)

Artículo 73.—Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social.

(Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. Decreto N° 17 del Congreso Constitucional de la República de Costa Rica del 13 de octubre de 1943).

No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales.

Los seguros contra riesgos profesionales serán de exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales. (Arts. 203 a 261 C. de T.)

Panamá

Cn. Artículo 71.—Se protege la maternidad obrera . . . La mujer en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo por esta causa. Durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le siguen, gozará de

descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. (Arts. 92 al 99 C. de T.)

Las medidas de Higiene y Seguridad en el Trabajo las establece el Código de Trabajo de Panamá en los artículos comprendidos del 201 al 206. La cuestión relacionada a los riesgos profesionales y su responsabilidad se hallan reguladas en el mismo Código en los Arts. 207 al 268. Sabemos que existe y funciona en Panamá una entidad encargada de prestar los servicios propios de un Seguro Social, pero por carecer de información relativa a su legislación no es citada como se ha hecho con los otros países.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

(1) Pág. 8 y 9. (2) Págs. 18, 24 y 25.
(3) Págs. 91 y 92. (4) Págs. 355 a 357.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

19. INSPECCION DEL TRABAJO

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Art. 22.—Los trabajadores tienen derecho a que el Estado mantenga un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales sobre trabajo, asistencia y previsión sociales. ⁽¹⁾

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo Veintidós.—Debido a la importancia que actualmente reviste la cuestión social, el Estado debe preocuparse con la mayor atención de ella. Por tanto debe velar constantemente por el fiel cumplimiento de las leyes sobre trabajo, asistencia y previsión social”.

Esa labor se realiza por medio de la inspección técnica del trabajo, hoy no discutida, y suficientemente reglamentada, así en las leyes locales como en las recomendaciones internacionales, entre las cuales debemos citar las de la última Conferencia Interamericana del Trabajo, reunida en México en el curso del año pasado. Sin esa inspección estatal las garantías sociales serían ineficaces en muchos casos y por diversos aspectos”. ⁽²⁾

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 34.—Los trabajadores tienen derecho a que el Estado mantenga un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales sobre trabajo, asistencia, previsión y seguridad sociales, comprobar sus resultados y sugerir las reformas procedentes. ⁽³⁾

d) *Comisión Quinta*

El Artículo 34 del Proyecto del Grupo de Trabajo fue aprobado por la Comisión Quinta sin discusión. En el texto definitivo aprobado en el Acta Final por la Conferencia no sufrió modificaciones. ⁽⁴⁾

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

El Código de Trabajo de Guatemala contiene en el Título Noveno, las disposiciones relativas a la Organización Administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comprendiendo entre sus Dependencias (Art. 276, b) la Inspección General de Trabajo, expresando en el Art. 278 inc. 1º que dicha Inspección General, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

El Salvador

El Art. 194 de la Constitución Política dispone que: “La ley reglamentará las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo.

El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, previsión y seguridad social, de comprobar sus resultados y de sugerir las reformas pertinentes”.

La Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador (Decreto Legislativo N° 455, del 27 de noviembre de 1963), comprende dentro de su organización (Art. 2) el Departamento de Inspección de Trabajo, señalándosele como atribución la de “velar por el cumplimiento del Código de Trabajo”. (Art. 32).

Honduras

La Constitución Política hondureña dispone en el Art. 133 lo siguiente: “Con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la ley”.

El Código de Trabajo contiene en el Título VIII, la Organización Administrativa del Trabajo e incluye en el Art. 593, entre otros departamentos, el de la Inspección General del Trabajo. Este Departamento tiene como atribución esencial la de “velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo y a previsión social”.

Nicaragua

El Título VII del Código de Trabajo contempla la Organización Administrativa del Trabajo, comprendiendo la materia relativa a la Inspección General del Trabajo en los Arts. del 335 al 338. El Art. 335 establece que, “dependiente del Ministerio del Trabajo habrá una Inspección General del Trabajo...” cuya atribución será “velar por el fiel cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo”. Art. 336.

Costa Rica

El Art. 7 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, en su organización comprende dentro de la Dirección General de Administración y Relaciones Laborales, la Inspección General de Trabajo que, según el Art. 88 “velará porque se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a previsión social”.

Panamá

El Código de Trabajo de Panamá en la parte correspondiente a las Normas Adjetivas, en el Título II contiene las referentes a la Organización Administrativa del Ministerio de Trabajo, Previsión y Salud Pública, regulando la Inspección General de Trabajo en los Artículos del 594 al 620. Aún cuando entre todas las atribuciones que

se le señalan a esta Sección, no se especifica, en forma general, su cometido; se cita en el Código mencionado, después del Art. 594, una resolución al parecer del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, leyéndose en lo esencial lo siguiente: "Las Normas de Trabajo son de orden público. El Estado está obligado a vigilar el cumplimiento del Código, y no tiene que esperar demanda de los particulares. Por esta razón existe la Inspección General del Trabajo, cuya misión es la de vigilar y ejecutar el cumplimiento . . ."

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

- (1) Pág. 10. (2) Pág. 27.
(3) Pág. 92. (4) Pág. 357.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

- (5) Pág. 246.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

20. JURISDICCION DEL TRABAJO

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Artículo 21.—En cada Estado debe existir una jurisdicción especial del Trabajo. (1)

b) *Exposición de Motivos*

"Artículo Veintiuno.—La existencia de una jurisdicción especial de trabajo es una irremplazable garantía para el trabajador, porque la justicia ordinaria tiene para éste dos graves inconvenientes: primero, su costo necesariamente alto; y segundo, la demora en la sentencia.

Esos inconvenientes serían funestos para el trabajador que requiere una administración de justicia barata y rápida. El trabajador, de ordinario, necesita de su salario y prestaciones sociales para poder subsistir; luego, para él, la demora de meses o años en la resolución de sus reclamos, equivaldría en la práctica a la negación de sus derechos. De donde se deduce que para el trabajador el reconocimiento de las garantías sociales tiene que estar acompañado de la organización de una justicia especial del trabajo, a la cual se puede señalar, entre otras, las siguientes ventajas:

- a) Jueces especializados, y aún representantes de las partes, conocen de los respectivos litigios.
- b) El juez puede actuar como conciliador en muchos casos y, en otros, fallar en equidad.
- c) El procedimiento se desenvuelve en forma menos rígida y exigente que en los procesos ordinarios; y
- d) Se estimula el perfeccionamiento del derecho social como una rama autónoma de las ciencias jurídicas.

Varios países nuestros tienen desde hace varios años implantados, con éxito, tribunales de esta especie". (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)*

Artículo 35.—En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos. (3)

d) *Comisión Quinta*

El Art. 35 fue aprobado por la Comisión Quinta sin discusión. Apareciendo con el número 36 en el texto definitivo de la Carta. (4)

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn.

Artículo 113

... Los conflictos relativos al trabajo estarán sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

En el Tomo I, del Código de Trabajo, Título Décimo (Art. 283 al 320) se regula la Organización de los Tribunales de Trabajo a quienes compete juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de Trabajo y Previsión Social. Los Tribunales son: a. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; b. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y c. Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Estos Tribunales forman parte del Organismo Judicial.

El Título Undécimo del mismo Tomo I (Arts. 321 al 373) señala los procedimientos a seguir en los conflictos individuales de trabajo. Se establece que tal procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral actuando e impulsado de oficio por los tribunales.

El Salvador

Cn.

Artículo 193.—Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos.

El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

El Artículo 1º, reformado, de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo establece que: "La potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral, corresponde al Poder Judicial. En consecuencia los tribunales dependientes del Poder Judicial a los que la presente ley confiere competencia laboral, conocerán de los conflictos de trabajo. En los casos de conflictos colectivos que deban resolverse en arbitraje obligatorio, conocerá el Director del Departamento Nacional de Trabajo".

El Libro Cuarto, del Código de Trabajo, contiene las normas relativas al Derecho Procesal de Trabajo, hallándose previstos los procedimientos para los juicios individuales de Trabajo y el de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

El Art. 318 establece: "Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en Primera Instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios individuales y conflictos colectivos de carácter jurídico, con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. En Segunda Instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.

"En los Conflictos Colectivos de carácter económico, conocerá el Director General del Departamento Nacional del Trabajo; y en Segunda Instancia, el Ministro de Trabajo y Previsión Social".

El Art. 319, dispone que: “La Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro, conocerá en Primera Instancia de los juicios contra el Estado; en Segunda Instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia; y en Casación, la Corte en Pleno con exclusión de la Sala de lo Civil”.

Honduras

Cn. Artículo 130.—Se establece la jurisdicción del trabajo a la cual quedan sometidas todas las controversias jurídicas que se originen de las relaciones entre el capital y el trabajo. Créanse las Cortes de Apelaciones y Juzgados del Trabajo. La Ley reglamentará su organización y funcionamiento.

El Código de Trabajo ha regulado en el Título IX “La Jurisdicción Especial de Trabajo”. En cuanto a la jurisdicción dispone en el Art. 665 lo siguiente:

“La jurisdicción del Trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo”.

“También conocerá de la ejecución de las obligaciones emanadas de la relación de trabajo; de los asuntos sobre fuero sindicales; de los permisos a menores para ejercitar acciones; de la calificación de huelga; de la cancelación de personería, disolución y liquidación de asociaciones profesionales; de las controversias, ejecuciones y recursos que le atribuye la legislación sobre seguro social y de la homologación de laudos arbitrales”.

El Art. 666 dice: “En materia de trabajo la justicia se administra: a) Los Juzgados de Letras de Trabajo, como Juzgados de primera o única instancia; b) La Corte de Apelaciones de Trabajo, como tribunales de segunda instancia; y, c) La Corte Suprema de Justicia, como tribunal de Casación”.

El Título Décimo del mismo Código contiene el “Procedimiento en los Juicios del Trabajo”. Contemplando el Procedimiento Ordinario, Procedimientos Especiales, Juicio Ejecutivo y el Procedimiento en la resolución de los conflictos de carácter económico social.

Nicaragua

Cn. Art. 209.—La justicia se administra en nombre de la República por el Poder Judicial. Este será ejercido por la Corte Suprema de Justicia, las Cortes de Apelaciones, el Tribunal Superior del Trabajo y los Jueces y demás funcionarios que la Constitución y las leyes determinen.

Art. 212.—Habrán un Tribunal Superior del Trabajo que estará integrado por: un Presidente, dos miembros abogados con las mismas calidades requeridas para ser Juez de Distrito, un representante de los patronos y otro de los trabajadores, todos los cuales tendrán su respectivo suplente para los casos de impedimento, ausencia u otro motivo.

También habrá un Juez de Trabajo con su respectivo suplente en los lugares que la ley determine.

C. de T. Art. 249.—Los Jueces del Trabajo conocerán en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones y en cualquier cuantía:

- 1º De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación del presente Código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionado con él.
- 2º De todas las denuncias de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre indemnización por riesgos profesionales.

- 3° De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes de trabajo, con facultad de aplicar las penas consiguientes; y
- 4° De todos los demás asuntos que determine la ley.

C. de T. Art. 270.—El Tribunal Superior del Trabajo conocerá en apelación de las resoluciones dictadas por los Juzgados del Trabajo, o en consulta en los otros casos previstos por este Código.

El Título VI, Capítulo I, contiene las disposiciones relativas al “Procedimiento de los Juicios de Trabajo”. El Capítulo III, se refiere al procedimiento a seguir para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social.

Costa Rica

Cn. Artículo 70.—Se establecerá una jurisdicción de trabajo, dependiente del Poder Judicial.

C. de T. *De la Jurisdicción Especial de Trabajo*

Art. 385.—En materia de trabajo la justicia se administrará por:

- a) Los Juzgados de Trabajo;
- b) Por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
- c) Por el Tribunal Superior de Trabajo; y
- d) Por la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 387.—Los Tribunales de Trabajo, una vez reclamada su primera intervención en forma legal, actuarán de oficio y procurarán abreviar en lo posible el curso normal de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tendrán autoridad de cosa juzgada.

Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia y estarán integrados por Jueces de Trabajo (Art. 394 y 395). El Tribunal Superior de Trabajo con jurisdicción en toda la República, se integra por un Juez Superior de Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patronos. (Art. 405). Este Tribunal conoce en grado de las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo o por los Tribunales de Arbitraje; y los Jueces de Trabajo de las dictadas por los Alcaldes en materia de Trabajo, cuando proceda la apelación o la consulta.

El procedimiento en materia de conflictos individuales de trabajo se hallan regulados en los artículos del 436 al 496. El que se refiere a la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social se encuentra del Art. 497 al 535. El procedimiento en caso de riesgo profesional se establece del Art. 536 al 548.

Panamá

Cn. Artículo 75.—Se establece la jurisdicción del trabajo, a la cual quedan sometidas todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo. La ley establecerá las normas correspondientes a dicha jurisdicción y las entidades que hayan de ponerla en práctica.

El Libro Segundo del Código de Trabajo desarrolla las normas Adjetivas, comprendiendo en el Título Primero la Jurisdicción Especial de Trabajo. A estos efectos el Art. 339 establece: “La jurisdicción especial de trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite, directa o indirectamente la ejecución del contrato de trabajo, entre patronos y asalariados, entre asalariados solamente o entre las asociaciones profesionales de patronos y las de asalariados, ya con motivo de la interpreta-

ción o ejecución de las cláusulas del contrato de trabajo, ya con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación de trabajo. También conocerá la justicia de trabajo de las controversias que se susciten por razón de las primas, bonificaciones y demás prestaciones que tengan su origen en decretos ejecutivos, acuerdos municipales o reglamentos particulares, siempre que se haya agotado el procedimiento de reclamación que en tales disposiciones se establezca”.

El Art. 340 dispone: La jurisdicción especial de trabajo se ejerce de modo permanente: 1. Por los Juzgados seccionales de trabajo, como juzgados de primera o única instancia. 2. Por los tribunales superiores de trabajo como tribunales de apelación. 3. Por la Corte Suprema de Trabajo, como Tribunal de Casación, cuando se establezca.

En cuanto a los procedimientos para la rápida solución de los conflictos, notamos este principio básico en el Art. 345 que dice: “Los Tribunales de trabajo, una vez reclamada su primera intervención en forma legal, actuarán de oficio abreviando en lo posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento”.

Los Juzgados Seccionales de Trabajo conocerán en primera instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones. (Art. 366). El Tribunal Superior de Trabajo tendrá su sede en la capital de la República y jurisdicción en todo el territorio nacional. (Art. 374), conocerá en segunda instancia de las resoluciones dictadas por los Jueces Seccionales de Trabajo. (Art. 376).

Las disposiciones relativas al procedimiento en los juicios laborales se encuentran contenidas del Art. 404 al 481. El procedimiento para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social se prevé, en el Capítulo Tercero, Sección Primera del Art. 482 al 484. El Capítulo Cuarto dispone lo relativo al procedimiento en caso de riesgo profesional. Arts. del 522 al 532.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

- (1) Pág. 10. (2) Pág. 26 y 27.
(3) Pág. 92. (4) Pág. 357.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

- (5) Pág. 246.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

21. CONCILIACION Y ARBITRAJE

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

El Proyecto de este Comité ⁽¹⁾ no incluyó la materia relativa a la Conciliación y al Arbitraje.

b) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)* ⁽²⁾

Este Grupo contempló en su Proyecto el Artículo que dice:

Artículo 36.—Es deber del Estado promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos.

c) *Comisión Quinta*

Según el acta de la Novena Sesión (versión taquigráfica) del día 25 de abril de 1948, el anterior artículo fue aprobado sin mayores discusiones. ⁽³⁾

d) *Texto Definitivo*

En el Acta Final el texto del artículo aparece igual, cambiando únicamente su numeración 37 en vez de 36. (4)

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

El Código de Trabajo, en el Título Duodécimo, Capítulo Tercero y Cuarto, respectivamente, regula la cuestión del arbitraje y las disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje. El Art. 293 expresa que “la finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y el trabajo. Se integran con el Juez de Trabajo y Previsión Social que los preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. El Art. 397 distingue el arbitraje potestativo y el obligatorio.

El Salvador

Cn. Art. 193, inc. 2º—El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

El Código de Trabajo salvadoreño, Artos. 428 y 429, establece que en cualquier estado el conflicto colectivo, las partes podrán someterlo al conocimiento de arbitra-
dores.

Honduras

Cn. Artículo 135.—El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

El Código de Trabajo desarrolla el anterior principio constitucional en los artículos del 648 al 663, comprendidos dentro de la organización administrativa del Trabajo y como una actividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Sobre la materia, el Art. 648 dispone: “corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre capital y el trabajo que se produzcan dentro de su jurisdicción”. Estas Juntas se integran con un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que funge como Presidente, con un representante de los trabajadores; y otro de los patronos por cada ramo de la industria o grupo de trabajo diversos”.

Nicaragua

El Código de Trabajo trata lo relativo a las Juntas Permanentes de Conciliación en los artículos comprendidos del 251 al 262. El Art. 251 dispone: “Todo conflicto colectivo de carácter económico-social debe someterse obligatoriamente a conciliación”. Cada Junta de conciliación se compone de cuatro miembros, dos de los cuales representarán a los patronos del lugar y dos a los obreros o empleados del mismo, y fungirá con carácter permanente.

Los Tribunales de Arbitraje son los encargados de resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social y estarán integrados, para cada caso por uno o tres árbitros, según lo resuelvan las partes. Cuando no hubiere acuerdo sobre su número se elegirán tres.

Costa Rica

El Código de Trabajo, en el Título Séptimo. De la Jurisdicción Especial de Trabajo, Capítulo Tercero, en la Sección Segunda, contiene las disposiciones referentes

al procedimiento de conciliación (Arts. 500 al 518) "cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico-social referidos en el Título Sexto. Se establece que los interesados nombrarán entre ellos una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo". (Art. 500).

El procedimiento del Arbitraje se halla regulado del Art. 519 al 530, el cual comienza cuando las partes comprueban determinados extremos ante el respectivo Juez de Trabajo, a quien le someterán por escrito sus divergencias para que dicho Juez proceda a la formación del Tribunal de Arbitraje dentro de las veinticuatro horas siguientes. Cada parte nombrará un máximo de tres delegados que la representen, la mayoría de los cuales pertenecerá al grupo de trabajadores o de patronos en conflicto . . ."

Panamá

El Art. 367 del Código de Trabajo panameño establece que "los juzgados seccionales de trabajo funcionarán dentro de sus correspondientes jurisdicciones, como Tribunales de Conciliación, y, en primera instancia, como tribunales de arbitraje. El respectivo Juez los presidirá en calidad de representante del Estado, y estarán integrados, además, por un representante de los patronos y otro de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

(1) Pág. 6 a 11.

(2) Pág. 92.

(3) Pág. 357.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

(4) Pág. 247.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE GUATEMALA, EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

22. TRABAJO RURAL

I. TRABAJADORES RURALES O CAMPESINOS

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Artículo 12.—Los trabajadores rurales o campesinos tienen derecho a que se les garantice el mejoramiento de su actual nivel de vida, se les proporcionen buenas condiciones de higiene y se les organice, tanto a ellos como a sus familias, una asistencia social eficaz. (1)

b) *Exposición de Motivos*

"Artículo Doce.—Los trabajadores agrícolas o campesinos son muy numerosos en los países americanos, no obstante lo cual no han logrado conquistar prestaciones sociales semejantes a las de los obreros urbanos, quienes han tenido mayores facilidades para sindicalizarse y unirse y así luchar con éxito para el triunfo de sus reivindicaciones económicas. Más es de elemental justicia establecer el equilibrio y obtener para las masas campesinas una amplia protección.

De ahí que el artículo se inicie con la disposición de que debe elevarse el nivel de vida actual de los campesinos, y enseguida se refiera a la necesidad de otorgarles

ciertos servicios de higiene y previsión social que ya no se discuten cuando se trata de otros trabajadores. La circunstancia de no gozar de ellos los trabajadores rurales, hace inevitable resaltar la necesidad y urgencia de concedérselos.

La otra parte del artículo se relaciona con el problema de la tierra cuya solución se orienta en el sentido de una distribución de la propiedad rural, con el fin de facilitar la formación y conservación de la pequeña propiedad territorial trabajada por el campesino y su familia. Es una norma general que puede traer fecundos efectos prácticos, como las parcelaciones, el estímulo a la pequeña propiedad por diversos medios, la eliminación paulatina de las grandes concentraciones territoriales y la reforma de los propios conceptos del derecho civil sobre propiedad, posesión y prescripción, para tener en cuenta el hecho económico del cultivo de la tierra con vista a su reducción efectiva". (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)* (3)

Artículo 22. Los trabajadores rurales o campesinos tienen derecho a que se les garantice el mejoramiento de su actual nivel de vida, se les proporcionen adecuadas condiciones de higiene y se les organice, tanto a ellos como a sus familias, una asistencia social, eficaz.

Es deber del Estado promover una mejor distribución de la propiedad rural, con el fin de favorecer la formación y conservación de la pequeña propiedad territorial trabajada por el propietario y su familia.

d) *Comisión Quinta* (4)

Al discutirse el artículo anterior en el seno de la Comisión Quinta la Delegación de Venezuela propuso se sustituyera el Art 22 por el siguiente:

"El Estado realizará una acción planificada y sistemática, orientada a transformar la estructura agraria nacional, a racionalizar la explotación agropecuaria, a organizar y distribuir el crédito, a mejorar las condiciones de vida del medio rural y a la progresiva emancipación económica y social de la población campesina.

La Ley determinará las condiciones técnicas y las demás, acordes con el interés nacional de cada Estado, mediante las cuales hará efectivo y eficaz el ejercicio del derecho que el Estado reconoce a las asociaciones de campesinos y a los individuos aptos para el trabajo agrícola y pecuario, y que carezcan de tierras o no las posean en cantidad suficiente, a ser dotados de ellas y de los medios necesarios para hacerlas producir."

En apoyo de su enmienda dijo: "Es fácil comprender que este artículo 22 es matriz de una reforma agraria en los países de América, no solamente en su primera parte, sino fundamentalmente en la segunda, en que se señala como deber del Estado el de promover una mejor distribución de la propiedad rural. Cuando se habla de una mejor distribución de la propiedad rural, se está hablando simplemente de reforma agraria, aunque sin precisar sus términos, que no pueden precisarse sino dentro de las modalidades de cada país.

Pero también se establece en el segundo inciso del artículo, que el fin de esa mejor distribución de la propiedad rural, es el de favorecer la formación y conservación de la pequeña propiedad territorial trabajada por el propietario y su familia.

En este sentido, Venezuela tiene alguna observación que hacer. Habitualmente se habla en nuestra América del problema del latifundio, y se llega a todos los extremos de vituperación y a todos los esfuerzos de reflexión para conciliar, o solucionar el problema que a la economía y a la justicia social crea la existencia del latifundio. Pero iguales daños a la economía, e iguales lesiones a la justicia social, causa la proporción de la pequeña propiedad, entendida sin limitaciones. "Pequeña propiedad"

puede entenderse desde una hasta 150 hectáreas, siendo éste, si mal no recuerdo, el límite máximo que a la pequeña propiedad fija, en tierras fértiles, o regadíos, el Código Agrario de México. Ocurre que, si promovemos en América, en la forma casi imperativa que los establece este artículo 22, la formación de tales pequeñas propiedades, en términos generales, estaremos impulsando la anarquía de la producción y estaremos dificultando la obligación que tiene el Estado para organizar la distribución de los productos, racionalizar el crédito y mejorar el nivel de vida de las masas rurales que son absoluta y aplastante mayoría en este Continente.

El Delegado de Ecuador hizo la observación que “entendía que la propuesta de Venezuela se refería al inciso 2º del Art. 22.” Sobre el particular la Delegación de Honduras expresó: que la protesta de Venezuela “envuelve casi un cambio en la estructura fundamental de nuestra economía, y tal vez no sería conveniente ponerla en esta Carta de Garantías Sociales. Podría haber, quizás, en el Convenio Económico, o en cualquiera otro de los proyectos que aquí en esta Conferencia se discuten. Pero, por su amplitud, creo que quedaría fuera de lugar en el artículo que estamos discutiendo.”

En esta Octava Sesión del día 24 de abril de 1948, quedó aprobado el inciso primero del Proyecto del Grupo de Trabajo, habiendo quedado aplazada la discusión del inciso segundo para la Novena sesión del día siguiente, en la cual se aprobó la enmienda de Venezuela juntamente con las propuestas por las Delegaciones de México y Perú.

La Delegación Mexicana dijo entonces que el verbo *transformar* pudiera prestarse a un mal entendido, por lo que sugirió un cambio que satisfaría a los países que, teniendo un movimiento agrario, no creen llegado el momento de transformarlo nuevamente, sino el de imponerle modalidades que, sin afectar su estructura, hagan más adecuado su desarrollo. Al adherirse el Perú a la propuesta mexicana, agregó: “La propuesta venezolana estaba redactada en los términos siguientes:

“El Estado realizará una acción planificada y sistemática, orientada a transformar la estructura agraria nacional . . .”

Entendió la Delegación del Perú, que dicha declaración constituía, en cierta forma, una violación de los principios constitucionales básicos que rigen en algunos países, en cuanto al derecho de propiedad. Sugirió se suprimiera la parte que dice: “Orientadora a transformar la estructura agraria nacional” para que el artículo quedara simplemente en la siguiente forma:

“El Estado realizará una acción planificada y sistemática, orientada a racionalizar la explotación agropecuaria . . .”

e) *Texto Definitivo* (5)

Trabajo Rural

Artículo 38. Los trabajadores rurales o campesinos tienen derecho a que se les garantice el mejoramiento de su actual nivel de vida, se les proporcione adecuadas condiciones de higiene y se les organice, tanto a ellos como a sus familias, una asistencia social eficaz.

El Estado realizará una acción planificada y sistemática encaminada a racionalizar la explotación agropecuaria, a organizar y distribuir el crédito, a mejorar las condiciones de vida del medio rural y a la progresiva emancipación económica y social de la población campesina.

La Ley determinará las condiciones técnicas y las demás acordes con el interés nacional de cada Estado, mediante las cuales hará efectivo y eficaz el ejercicio del derecho que el Estado reconoce a las asociaciones de campesinos y a los individuos aptos para el trabajo agrícola y pecuario y que carezcan de tierras o no las posean en cantidad suficiente, a ser dotados de ellas y de los medios necesarios para hacerlas producir.

f) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn.: Artículo 113.—... Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecute. . .

C. de T. *Trabajo Agrícola y Ganadero*
(Art. 138 al 145)

Artículo 138 inc. 1°—Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. . .

Artículo 145.—Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.

Artículo 126.—El Estado promoverá el desarrollo agropecuario del país, para cuyo efecto deberá fomentar y apoyar a las empresas agrícolas y pecuarias que exploten racionalmente la tierra y contribuyan al progreso económico y social. Asimismo deberá realizar programas de transformación y reforma agraria, proporcionando a los campesinos, pequeños y medianos agricultores, los medios necesarios para elevar su nivel de vida y los que tiendan a incrementar y diversificar la producción nacional. Estos programas serán regulados por la ley de la materia y se basarán en los siguientes principios fundamentales:

- 1° Inafectabilidad de las tierras que sean objeto de aprovechamiento racional y de aquellas que se consideren necesarias y adecuadas para la ampliación de la empresa respectiva.
- 2° Distribución de tierras en propiedad, en la extensión y bajo las condiciones especiales que la ley establezca.
- 3° Obligación imperativa del Estado de habilitar y distribuir las tierras nacionales aptas para la colonización agropecuaria, incorporándolas al régimen de propiedad privada.
- 4° Inmediata apertura de vías de comunicación con el objeto de habilitar para el desarrollo agropecuario todas las regiones del país apropiadas para el efecto.
- 5° Obligación preferente de las instituciones encargadas del desarrollo agropecuario nacional, de proporcionar en forma coordinada asistencia técnica, créditos adecuados y capacitación al campesino, al pequeño y mediano agricultores a efecto de lograr la explotación racional y económicamente productiva de la tierra, así como la comercialización de los productos y su distribución.
- 6° Las tierras ociosas laborables pero no cultivadas, podrán gravarse o expropiarse. La ley determinará la cuantía del impuesto atendiendo a las diversas condiciones topográficas, climatológicas, calidad de los suelos, ubicación y facilidades de explotación. Además, fijará el término prudencial para que el propietario las ponga en producción, tomando en cuenta las condiciones antes dichas. Vencido ese término, podrá procederse a la expropiación, sin que sea necesario declararse la utilidad y necesidad de esta medida, haciéndose el avalúo de conformidad con lo que estipula el artículo 71 de esta Constitución.

- 7º Cuando proceda la expropiación en materia agraria, el pago de la indemnización correspondiente podrá diferirse hasta por un término no mayor de diez años, según el monto de la misma. Los bonos respectivos, con plazo de vencimiento adecuado, devengarán el interés que determine la ley.
- 8º Los bosques cultivados, cualquiera que sea su extensión y las reservas forestales, en las condiciones que preceptúe la ley de la materia, no serán considerados como tierras ociosas.
- 9º Protección preferente a los campesinos, y a los pequeños y medianos agricultores mediante una política rural tendiente a dotarlos de tierras, viviendas, educación, salubridad y todo cuanto permita elevar su nivel de vida y el de sus familias.

El Salvador

Cn.

Régimen Económico

Art. 147. El Estado fomentará el desarrollo de la pequeña propiedad rural. Facilitará al pequeño productor asistencia técnica, créditos y otros medios necesarios para el mejor aprovechamiento de sus tierras.

Trabajo y Seguridad Social

Art. 189.—Los trabajadores *agrícolas* y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido, y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo.

El Título Segundo, Capítulo IV, del Libro Primero del Código de Trabajo de El Salvador, contiene las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo que tienen lugar en campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás relacionadas con ésta.

Honduras

Cn.

Del Trabajo y Previsión Social

Art. 128.—La ley regulará el contrato de los trabajadores agrícolas, ganaderos y forestales. . . (Arts. 191 al 204 C. de T.)

Art. 143.—El Estado protegerá al campesino, y a este fin legislará, entre otras materias, sobre el patrimonio familiar inembargable y exento de toda clase de impuestos, créditos agrícolas, indemnizaciones por pérdida de cosecha, cooperativas de producción y consumo, cajas de previsión, escuelas prácticas de agricultura y granjas de experimentación agropecuaria, obras para riego y vías rurales de comunicación.

Nicaragua

Cn. Artículo 95. Se garantiza a los trabajadores:

14. . . . Mientras leyes especiales no regulen la aplicabilidad, modalidades y extensión de las garantías comprendidas en los ordinales 7), 10), 13) y 14), éstas regirán en toda su plenitud para los jornaleros y demás trabajadores del campo. (Arts. 175 al 178 C. de T.)

Costa Rica

Cn.

Derechos y Garantías Sociales

Artículo 65 inc. 1º—La ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo con el fin de mejorar el nivel de vida del

trabajador, y en atención a las particularidades de cada región y de cada actividad industrial, comercial o agrícola.

Capítulo 6° Colectividades Campesinas e Indígenas

Artículo 94.—El Estado dará protección especial a las colectividades campesinas e indígenas con el fin de integrarlas de manera efectiva en la comunidad nacional en cuanto a sus normas de vida, lo económico, lo político y lo intelectual. La acción relativa a los indígenas se efectuará conservando y desarrollando al mismo tiempo los valores de la cultura autóctona.

Artículo 95.—Para cumplir los fines de la integración económica de dichas colectividades, el Estado realizará metódicamente las siguientes actividades:

- a) Dotar gratuitamente a los campesinos e indígenas de las tierras de labor necesarias, expidiéndoles el título de propiedad correspondiente. Se preferirá las tierras cercanas a los centros de población y a las vías principales y de penetración. Cuando falten tierras baldías nacionales en estas condiciones, se expropiarán las tierras particulares incultas u ociosas. Estas expropiaciones sólo se llevarán a efecto cuando se trate de terrenos incultos que excedan de cien hectáreas o que siendo de menor extensión pertenezcan a personas que no se dediquen exclusivamente a la agricultura o a la ganadería como medio de subsistencia;
- b) Reservar tierras para las comunidades indígenas y prohibir su adjudicación a cualquier título.
Se reconoce la existencia de las reservas indígenas ya establecidas;
- c) Crear, por todos los medios adecuados, servicios de crédito agrario o de instituciones técnicas que lleven a los campesinos e indígenas los conocimientos y recursos necesarios para establecer entre ellos los sistemas científicos de cultivo;
- d) Tomar medidas para asegurar mercado estable y precios equitativos a los productos y para impulsar el establecimiento de cooperativas de producción, distribución y consumo;
- e) Establecer medios de comunicación y de transporte para unir las colectividades campesinas e indígenas con los centros de distribución y consumo; y
- f) Fomentar y estimular el desarrollo de la agricultura, la industria rural y las artes regionales por medio de primas o de otros incentivos similares, en la forma que determine la Ley.

Artículo 96.—Además de los fines generales de la cultura nacional, las escuelas para campesinos e indígenas deben llenar los siguientes:

- a) Crear la conciencia de los deberes, derechos, dignidad y posibilidades del ciudadano costarricense;
- b) Despertar el interés por la vida en el campo mediante la enseñanza objetiva de los elementos y materiales indispensables a una vida rural segura, saludable y decorosa, y
- c) Llevar a los hogares campesinos e indígenas la acción de los organismos de educación y asistencia que tiendan a elevar su nivel moral, cultural y social.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. V.

- (1) Pág. 8. (2) Pág. 21.
(3) Pág. 91. (4) Págs. 336, 340 y 359 a 366.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Vol. VI.

- (5) Págs. 246 y 247.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE CENTRO-AMERICA Y PANAMA.

NOTA.—Los números entre paréntesis son las llamadas insertas en el texto del punto desarrollado, y los números que aparecen a la par, corresponden a las páginas de las obras o documentos consultados.

II. POBLACION ABORIGEN

a) *Proyecto del Comité Jurídico Interamericano*

Artículo 26.—En los países en donde exista el problema de la población aborígen, se adoptarán las medidas necesarias para prestar al indio protección y asistencia, amparándole la vida, la libertad y la propiedad, defendiéndolo del exterminio, resguardándolo de la opresión y la explotación, protegiéndolo de la miseria y suministrándole adecuada educación.

El Estado ejercerá su tutela para preservar, mantener y desarrollar el patrimonio de los indios o de sus tribus; y promoverá la explotación de las riquezas naturales, industriales, extractivas o cualesquiera otras fuentes de rendimiento, procedentes (de) o relacionadas con dicho patrimonio, en el sentido de asegurar, cuando sea oportuna, la emancipación económica de las agrupaciones autóctonas.

Deben crearse instituciones o servicios para la protección de los indios y, en particular, para hacer respetar sus tierras, legalizar su posesión por los mismos y evitar la invasión de tales tierras por extraños. (1)

b) *Exposición de Motivos*

“Artículo Veintiséis. El problema de la población aborígen, que enfrentan algunas naciones americanas, no podríamos dejarlo pasar inadvertido. La defensa del indio, su protección y asistencia, el amparo a su vida, la obligación de educarlo, la defensa de su patrimonio o del de las tribus, la explotación de las riquezas relacionadas con dichos patrimonios o procedentes de ellos, la emancipación económica de las agrupaciones autóctonas, el respeto a las tierras ocupadas por los indios, y la legislación de su posesión, son las medidas que nos parecen indicadas.

Con ello acatamos la opinión americana, manifestada desde la Conferencia de Lima, de 1938, cuando en declaración pertinente se dijo:

Los indígenas, como descendientes de los primeros pobladores de las tierras americanas, tienen un preferente derecho a protección de las autoridades públicas para suplir la deficiencia de su desarrollo físico e intelectual y, en consecuencia, todo cuanto se haga para mejorar el estado de los indios será una reparación por la incompreensión con que fueron tratados en épocas anteriores.” (2)

c) *Grupo de Trabajo (Comisión Quinta)* (3)

El Grupo de Trabajo no alteró la redacción del artículo propuesto por el Comité Jurídico Interamericano, habiendo cambiado únicamente el número 26 a 38.

d) *Comisión Quinta y Acta Final*

La Comisión Quinta aprobó el Art. 38 con el mismo texto como fue presentado por el Grupo de Trabajo apareciendo en el Acta Final con el número 39. (4)

e) *Legislaciones de Centroamérica y Panamá*

Guatemala

Cn.

Régimen Económico y Social

Artículo 133 inc. 3º—La propiedad y la administración de los bienes de comunidades y grupos indígenas, así como las de otras comunidades, serán normadas por leyes especiales de carácter tutelar.

Guatemala, en su calidad de Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ha ratificado el Convenio N° 86 relativo a la Duración Máxima de los Contratos de Trabajo de los Trabajadores Indígenas. Este Convenio entró en vigencia el 13 de febrero de 1953. Fue registrada la ratificación por parte de Guatemala en las Naciones Unidas el 13 de febrero de 1952.

El Salvador

En El Salvador no existen poblaciones indígenas y tribuales. La población aborigen ha desaparecido totalmente por el mestizaje habiéndose integrado, sin discriminación, a la vida civilizada del país. No obstante, El Salvador, en su carácter de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo ha ratificado el Convenio N° 107 conocido como el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales(*). Este Convenio es tenido como Ley de la República en virtud de la ratificación que fue registrada en las Naciones Unidas el 18 de Noviembre de 1958. El Convenio había entrado en vigencia desde el 2 de junio de 1959. No existiendo esta categoría de población, El Salvador no ha decretado leyes o adoptado medidas especiales para protegerla e incorporarla a la civilización de acuerdo a las indicaciones del Convenio. (Diario Oficial N° 183 del 2 de octubre de 1958, Tomo 181).

Costa Rica

Costa Rica al igual que El Salvador y en su calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ha ratificado el Convenio N° 107 relativo a las Poblaciones Indígenas y Tribuales. Su ratificación ha sido registrada en las Naciones Unidas el 4 de mayo de 1959.

Panamá

En relación a este país y en cuanto a las disposiciones que regulan la situación de las comunidades indígenas nos remitimos a las normas constitucionales que dejamos citados en la Parte I, de este mismo numeral relativo al trabajo Rural.

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

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Act. y Doc. Cit.) Vol.. V

(1) Pág. 11

(2) Pág. 29.

(3) Pág. 92

(4) Pág. 358 y Vol. VI. Pág. 247.

CONSTITUCIONES POLITICAS Y CODIGOS DE TRABAJO DE LAS REPUBLICAS DE CENTRO-AMERICA Y PANAMA.

(*) Conferencia Internacional del Trabajo. 53a. Reunión, Ginebra, 1969. Tercer Punto del Orden del Día. Informaciones y Memorias sobre los Convenios Ratificados (Artículos 22 y 35 de la Constitución de la O. I. T.) Informe III Parte I. Pág. 120 y 204.

CAPITULO III

JUICIO CRITICO

I.—SISTEMA DE CODIGO DE TRABAJO

1.—Se dijo en los “Breves Antecedentes” que la Resolución N° LVIII de la Conferencia Interamericana sobre Problemas de la Guerra y de la Paz, reunida en México en 1945, fue la culminación de las iniciativas tomadas en varias reuniones Panamericanas que tímidamente se habían venido preocupando de la suerte de los trabajadores del Continente. Las Normas Sociales de la Carta de la Organización de Estados Americanos y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, ambos instrumentos aprobados en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, determinaron los contornos de una imagen que los Estados del Continente Americano se comprometían proyectar en sus respectivas legislaciones nacionales.

2.—El Comité Jurídico Interamericano en la Exposición de Motivos de la Carta Interamericana de Garantías Sociales, sugería una forma de proyectar aquellas ideas directrices adoptando un cuerpo de disposiciones o Código. El 5 de diciembre de 1946 el Comité dio por aprobado el citado Proyecto de Carta y acerca del sistema sugerido puede leerse lo siguiente: “Buen número de países de América han promulgado códigos de trabajo. Sería de alta conveniencia que el sistema fuera adoptado por todos, pues así existiría una legislación general enderezada a resolver las cuestiones sociales y se evitaría que la falta de normas legales, o la dispersión o abundancia de éstas, debiliten la protección del trabajador. Si es cierto que comúnmente los códigos estabilizan la legislación y son difíciles de reformar, asimismo lo es que en el derecho social ya se ha llegado a un consenso general sobre determinados postulados, que importa mucho fortalecer, y que los códigos del trabajo, por tratar de una rama novísima del derecho, en la práctica no han resultado impermeables a su modificación o reforma, sino antes bien se han ido adaptando a los perfeccionamientos y cambios indicados por las necesidades de los tiempos, y por el movimiento y adelanto de las ideas”. (1)

3.—Efectivamente, en los países de Centroamérica y Panamá existía una dispersión o abundancia de normas legales del trabajo, muchas de ellas coincidentes con los principios básicos rectores que la Conferencia de Bogotá recogió, para formar lo que algunos delegados llamaron el Código de Trabajo del sistema interamericano. No obstante, ya existían promulgados varios Códigos de Trabajo en los países de la Región. Costa Rica tenía el suyo dado por Decreto N° 2 del 23 de agosto de 1943. (2). Nicaragua emitió su Código de Trabajo por Decreto N° 336 del 23 de noviembre de 1944. (3). Guatemala, el 8 de febrero de 1947 emitió el Decreto N° 330 en el cual estaba comprendido el Código de Trabajo, que fue sustituido por el nuevo Código sancionado por Decreto N° 1441, en vigencia desde el 16 de agosto de 1961. (4). Panamá, por Ley N° 76 del 11 de noviembre de 1947 adoptó su Código de Trabajo. (5). Todos estos Códigos son anteriores a la época en que se celebró la IX Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia. Es interesante observar, en los Códigos de Trabajo citados, que los respectivos artículos por los cuales se derogan las leyes laborales anteriores, no indican que dichos cuerpos legales hayan sufrido alteraciones sustanciales para acomodarse a los principios de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

En cambio en las Constituciones Políticas de El Salvador y de Honduras la proyección de la Carta se nota con mayor nitidez, la cual se amplía en los Códigos de Trabajo de ambos países. La Constitución de El Salvador contiene esos principios similares a los de la Carta desde 1950 y los mantuvo, con ciertas modificaciones en la actual Constitución de 1962, en el Título XI, Capítulo II denominado “Trabajo y Seguridad Social” (6). La Constitución de Honduras de 1957 contenía varios de los mismos principios y los reprodujo en la de 1965 actualmente en vigor, bajo el Título IV, Capítulo II “Del Trabajo y Previsión Social” (7). El Salvador promulgó su Código de

Trabajo por Decreto Legislativo del 22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial del 1º de febrero del mismo año. Honduras, por Decreto N° 189 del 19 de mayo de 1959 emitió el suyo. (8).

BIBLIOGRAFIA

CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA, Actas y Documentos, (Tomo V. Ob. Cit.)

(1) Pág. 29.

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA, Edición Revisada por el Lic. Atilio Vicenzi, Imprenta Trejos Hnos. San José, Costa Rica, 1966.

(2) Pág. 198.

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA, Ministerio de Trabajo, Managua, D. N. 1963. Talleres Nacionales, Managua, D. N.

(3) Pág. 213.

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, Tomos I y II, Guatemala, C. A. Tip. Nacional, Guatemala.

(4) Pág. 1 (Tomo I).

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMA (Ley 67 de 1967) y Leyes que lo reforman. Anotado y Concordado por Jorge Fabrega P. Abogado. Editorial Jurídica Panameña S. A. Panamá 1966.

(5) Pág. 252.

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR 1962.—Publicaciones de la Asamblea Legislativa. Edición 1967. Imprenta Victoria.—San Salvador, El Salvador.

(6) Págs. 66 a 73.

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE HONDURAS. Decreto número 20 de la Asamblea Constituyente, 1965. Tip. Lito "Aristón", Tegucigalpa, D. C.

(7) Págs. 74 a 89.

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE HONDURAS. Hojas sustituibles. Talleres Tip. Litográficos Nacionales "Aristón". Tegucigalpa, D. C. 1964.

(8) Pág. 191.

II.—RESUMEN COMPARATIVO

Para una mejor ilustración de la coincidencia que se viene señalando, proyectamos los principios de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales sobre los principios constitucionales de El Salvador y de Honduras, de donde en un breve "Resumen Comparativo", obtenemos el resultado siguiente:

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES.—1948 (1)

Principios Generales

Art. 2, a).—El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.

Art. 2, d).—A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.

Art. 2, e).—Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

INSTITUCIONES

Contratos y Convenciones Colectivos de Trabajo

Art. 7.—La ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Regirán en las empresas que hubieren estado representadas en su celebración, no solamente para los trabajadores afiliados a la organización profesional que los suscribió, sino para los demás trabajadores que forman o lleguen a formar parte de esas empresas. La ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenciones colectivos a toda la actividad para la cual se concertaron y para ampliar

EL SALVADOR

Constituciones Políticas de 1950 y 1962. (2)

Principios Generales

Art. 181, inc. 1º Cn.—El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

Art. 182 Nº 1.—En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.

Art. 195 Cn.—Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio.

INSTITUCIONES

Contratos y Convenciones Colectivos de Trabajo.

Art. 190 Cn.—La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones...

HONDURAS

Constituciones Políticas de 1957 y 1965 (3)

Principios Generales

Art. 124, 3ª.—A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficacia y tiempo de servicio sean también iguales.

Art. 144.—Los derechos consignados en este Capítulo son irrenunciables.

INSTITUCIONES

Contratos y Convenciones Colectivos de Trabajo.

(Ver Pág. 44).

su ámbito de validez territorial.

Salario

Art. 8.—Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de empresas.

Igualmente señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectivo.

Art. 10.—El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la Ley, son inembargables, excepto cuando se trate de las prestaciones alimenticias a que fuere condenado el trabajador.

El salario debe pagarse en efectivo, en moneda legal. El valor del salario y de las prestaciones sociales, constituye un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso civil del empleador.

Salario

Art. 182, 2º) Cn.—Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo el costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.

Art. 182, 3º Cn.—El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También puede retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos.

Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

Art. 182, 4º—El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados.

Salario

Art. 120 Cn.—Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y patronos, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectivos.

Art. 124, 4º Cn.—El salario deberá pagarse en moneda de curso legal.

Art. 124, 5º—El valor del salario y el de las indemnizaciones y prestaciones sociales constituyen un crédito privilegiado en caso de quiebra o concurso del patrono.

Aguinaldo

Art. 9.—Los trabajadores tienen derecho a una prima anual, graduada según el número de días trabajados en el año.

Aguinaldo

Art. 182, 5°—Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salarios.

Jornada de Trabajo

Art. 12, inc. 2°—La limitación de la jornada no se aplicará en los casos de fuerza mayor.

Jornada de Trabajo

Art. 182, 6°—La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

Art. 12, inc. 4°—La legislación de cada país determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando atendiendo a razones biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija y las que deberán mediar entre dos jornadas.

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y las que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remuneradas con recargo.

*Descanso Semanal**Remunerado*

Art. 13.—Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado en la forma que fije la Ley de cada país.

Los trabajadores que no gocen del descanso en los

*Descanso Semanal**Remunerado*

Art. 182, 7° Cn.—Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley.

Los trabajadores que no

días indicados en el párrafo anterior, tendrán derecho a una remuneración especial por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio.

Vacaciones

Art. 15.—Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicios. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero; y a la obligación del empleador a darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas.

Trabajo de Menores

Art. 16.—Los menores de 14 años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de 16 años no podrá ser mayor de 6 horas diarias o de 36 semanales, en cualquier clase de trabajo.

Art. 17.—Son prohibidos el trabajo nocturno y las labores insalubres o peligrosas, a los menores de 18 años; las excepciones referentes al des-

gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio.

Vacaciones

Art. 182, 9º Cn.—Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas.

Trabajo de Menores

Art. 182, 10) Cn.—Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.

Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. Se prohíbe tam-

Vacaciones

Art. 124 N° 9.—El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley. En caso de despido injustificado el patrono pagará en efectivo, a más de las indemnizaciones que la ley señale, la parte de vacaciones correspondiente al período trabajado.

Trabajo de Menores

Art. 124. 8) Cn.—Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación, cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

Para menores de dieciséis años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis horas y de treinta y seis semanales, en cualquier clase de trabajo.

canso hebdomadario contenidas en las legislaciones de cada país, no podrán aplicarse a estos trabajadores.

Estabilidad

Art. 19.—La ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.

Contrato de Aprendizaje
Art. 20.—Las leyes regularán el contrato de aprendizaje, a efecto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio o profesión, un tratamiento digno, una retribución equitativa y los beneficios de la previsión y seguridad sociales.

Trabajo a Domicilio
Art. 21.—El trabajo a domicilio está sujeto a la legislación social. El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del empleador en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitra-

bién el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La Ley determinará las labores peligrosas o insalubres.

Estabilidad

Art. 125 Cn.—La Ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a una remuneración en concepto de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas, o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, a su elección.

Contrato de Aprendizaje
Art. 187 Cn.—El Contrato de Aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz enseñanza de un oficio o profesión, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social.

Trabajo a Domicilio
Art. 188 Cn.—El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo o por la suspensión arbitraria o injustificada

Trabajo a Domicilio
Art. 126 Cn.—Se reconoce al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, habida consideración de las peculiaridades de su labor.

ria o injustificada en la dación del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, habida consideración a las peculiaridades de su labor.

Trabajo Doméstico

Art. 21.—Los trabajadores domésticos tienen derecho a que la Ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnización por despido y, en general, prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de su trabajo. A quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, deberán considerárseles como trabajadores manuales, otorgándoseles los derechos reconocidos a éstos.

Derechos de Asociación

Art. 26.—Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí.

Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor.

Trabajo Doméstico

Art. 189 Cn.—Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido, y, en general, a las prestaciones sociales.

La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinados de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

Derechos de Asociación

Art. 191 Cn.—Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones.

Trabajo Doméstico

Art. 127 Cn.—Los trabajadores domésticos serán amparados por la legislación social, quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales, y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación.

La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos.

Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.

Derecho de Huelga

Art. 27.—Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

Inspección del Trabajo

Art. 35.—Los trabajadores tienen derecho a que el Estado matenga un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad sociales, comprobar sus resultados y sugerir las reformas procedentes.

Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus respectivas condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

Derecho de Huelga

Art. 192 Cn.—Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

Inspección del Trabajo

Art. 194 Cn.—La Ley reglamentará las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo.

El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes.

Derecho de Huelga

Art. 124 N° 13 Cn.—Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos, que determine.

Jurisdicción de Trabajo
Art. 36.—En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos.

Jurisdicción de Trabajo
Art. 193 Cn.—Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos.

El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Conciliación y Arbitraje
Art. 37.—Es deber del Estado promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Conciliación y Arbitraje
Art. 193, inc. 2º—El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Conciliación y Arbitraje
Art. 135.—El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Este análisis resumido nos lleva a las siguientes conclusiones:

I.—Que ha habido influencia o proyección de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en las legislaciones de El Salvador y de Honduras.

II.—De lo anterior se deduce que, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales así como sus antecedentes, son la fuente de Derecho inmediata de la mayoría de los principios generales e instituciones contenidos en las legislaciones laborales de El Salvador y de Honduras. Esto puede notarse de la simple lectura del cuadro relacionado.

III.—Las dos afirmaciones anteriores son corroboradas por la misma redacción que se observa en los principios de los tres documentos. Las modificaciones no han sido muy significativas.

La tarea de hacer un simple traslado de una legislación a otra no siempre ha sido recomendable. Existen muchas normas internacionales o leyes extranjeras que no logran acomodarse a otro cuerpo social. Consecuencia de esta circunstancia es el rechazo de la realidad social y económica del país receptor. La norma importada llega a convertirse en letra muerta o en mero principio de escaparte; y, si la misma ha sido mutilada, en su trasplante, es muy normal que su figura crezca distorsionada o su verdadero espíritu sea objeto de controversias muchas veces alejadas del verdadero sentido o motivo que dio lugar a su adopción. Mas adelante señalamos algunos de estos aspectos.

BIBLIOGRAFIA

CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA. Actas y Documentos (Tomo VI. Ob. Cit.)
(1) Págs. 239 a 247.

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR (Pub. Cit.)
(2) Págs. 66 a 73.

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE HONDURAS (Pub. Cit.)
(3) Págs. 74 a 89.

III. CASOS ESPECIALES

Esta parte la dedicamos al análisis crítico de ciertos principios contenidos en la Carta y en las Constituciones de El Salvador y de Honduras. Será nuestro objetivo hacer notar únicamente aquellas implicaciones que dejamos anunciadas.

A. "... *Contratos y convenciones colectivos* ..."

Bajo el anterior enunciado, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales desarrolla el Artículo siete, que dice: "La ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivos de trabajo..." El resto del Artículo se refiere a lo que Mario de la Cueva llama la inmediatez o vigencia automática del contrato colectivo. No entraremos al estudio de este aspecto el cual puede hallarse en cualquier obra de derecho laboral. Lo que nos inquieta y ha despertado nuestra curiosidad son esos términos de *contratos* y el de *convenciones* que unas veces se mencionan unidos por una conjunción copulativa "y" y otras por la voz disyuntiva "o"; dando la impresión de que dichos términos son sinónimos en algunas ocasiones y en otras representan ideas distintas.

Comenzamos por aclarar que fue obra de Mario de la Cueva la colocación de esos enunciados o rubros, sobre cada institución ⁽¹⁾. También recordamos que en el Proyecto del Comité Jurídico Interamericano ⁽²⁾ solamente se menciona la idea de "contrato colectivo" y no "convenciones colectivas de trabajo". En la Comisión Quinta al discutirse la disposición presentada por el Grupo de Trabajo ⁽³⁾, el Relator Mario de la Cueva en sus explicaciones empleó la frase "contratos y convenciones colectivos de trabajo". No aparece una mayor explicación en la versión taquigráfica de las discusiones. La coincidencia en la redacción nos hace pensar que el Art. 190 de la Constitución de El Salvador tomó los conceptos del Art. 7 de la Carta, pues comienza diciendo: "La Ley regulará las condiciones en que se celebrarán los *contratos y convenciones colectivos de trabajo*". Más adelante el mismo artículo habla de *contratos o convenciones* y luego se refiere a *contratos y convenciones*.

Por otra parte el Código de Trabajo salvadoreño en su Art. 224, da a entender que el contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, son cosas distintas asignándoles un mismo objeto. Sin definir ambas instituciones, señala las diferencias desde el punto de vista de los sujetos que intervienen en la celebración. Tan así es que el Art. 225 C. T. dice: "El contrato colectivo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono". El Art. 239, por otra parte reza: "La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos".

Los anteriores criterios hacen que se diferencie el contrato colectivo de la convención colectiva de trabajo por el solo hecho de los sujetos que intervienen en la negociación. Mario de la Cueva en su Derecho Mexicano del Trabajo ⁽⁴⁾ al darnos una idea general del Contrato Colectivo de Trabajo según el Derecho Civil nos dice, que "El problema de las partes en el contrato colectivo de trabajo debe considerarse separadamente para los empresarios y los trabajadores. 1.—Desde el punto de vista de los empresarios, el contrato colectivo de trabajo podía pactarse por un patrono, o varios patronos obrando cada uno como persona distinta o por una asociación de patronos. 2.—Del lado de los trabajadores era siempre un grupo o una asociación con personalidad jurídica quien celebra el contrato. Esta característica acuñaba la denominación *Contrato Colectivo de Trabajo*, pues éste servía las relaciones de trabajo para una colectividad obrera". Es decir, que Mario de la Cueva señala como única condición para que la institución se llame Contrato Colectivo el que intervenga un grupo o una asociación con personalidad jurídica.

El mismo autor alude a la Convención Colectiva, pero refiriéndose a la legislación francesa y a los comentarios de los profesores franceses ⁽⁵⁾, como antecedentes obligados para todas las legislaciones de América Latina. Duguit, autor citado por

Mario de la Cueva, anota la influencia de la teoría del mandato en la ley francesa y expresa que esta ley habló de la Convención Colectiva de Trabajo pero la definió como un contrato: "La Convención Colectiva de Trabajo es un contrato relativo a las condiciones de trabajo y se celebra entre los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otro grupo de trabajadores y los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otro grupo de patronos o varios patronos contratando a título personal o un solo patrono . . ." Agrega que "la anterior definición indica que, del lado de los trabajadores, la convención colectiva se puede pactar por cualquier comunidad obrera, sin que sea necesario que intervenga un sindicato con personalidad jurídica . . ."

La anterior exposición doctrinaria nos da una idea de donde tomar algunos antecedentes para interpretar los términos "contratos y convenciones colectivos de trabajo", pero se llega a la conclusión que tampoco se pueden acomodar las legislaciones a esa doctrina, porque siempre carecerán de algún elemento para que sea exacta la referencia de la ley con los principios de la doctrina de los expositores del derecho laboral. La única solución podría ser entender la ley en su tenor literal.

En cuanto a Honduras tenemos que la Constitución en su Art. 124, parte 6^o inc. 2^o dice: "Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un *contrato o convención colectiva*". Este inciso es reproducción fiel del inciso 2^o del Art. 8 de la Carta (6). El numeral 15 del mismo artículo constitucional dispone que "El Estado tutela los *contratos colectivos*. El Código de Trabajo en el Art. 53 de la impresión de que contrato y convención colectivo, es lo mismo; lo corroboran otros artículos, entre ellos el Art. 60 inc. 6^o C. T. que dice: "No se considerarán contrarias a la *convención o contratos colectivos* las . . ." "El Art. 71 habla de *convenciones colectivas* . . ." y el Art. 72 menciona los "Pactos Colectivos".

De acuerdo con el Art. 53 del Código de Trabajo hondureño es "Contrato Colectivo *todo* convenio escrito . . ." es decir, que será tal lo que el Art. 60 inc. 6^o llama Convención, así como también lo será lo que el Art. 72 llama Pacto Colectivo. Es conveniente hacer notar que todas las disposiciones del Código de Trabajo están en el mismo Capítulo IV del Título II, y ahí no se advierte que pueda haber una diferencia sustancial entre Contrato, Convención y Pacto. Por el contrario, el Art. 53 del C. de T. engloba en la definición de contrato colectivo todas estas denominaciones.

El Código de Trabajo hondureño de 1959, tomó la mencionada definición de la Recomendación 91, adoptada por la Conferencia General de la O. I. T. en 1951, habiéndole introducido algunas pequeñas modificaciones. En materia de negociación colectiva se combinan en la legislación citada los conceptos constitucionales que venían de la Carta con los nuevos, influenciados por la O.I.T.

Sostenemos que la influencia de los dos términos "contratos o convenciones", originalmente vino de las propuestas de enmiendas al Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales del Comité Jurídico Interamericano; entre ellas, la presentada por Argentina en cuyo documento se advierte con mayor énfasis la terminología "convención colectiva" la cual es considerada como fuente de derecho laboral (7). Esto nos hace pensar en la influencia de la doctrina francesa en la legislación argentina y por ende en las legislaciones de El Salvador y de Honduras. La otra denominación "contrato colectivo" fue tomada del proyecto del Comité Jurídico Interamericano (8).

Es muy corriente en las reuniones internacionales de carácter técnico, que los delegados representantes de los países asistentes, presenten ponencias o proyectos de resoluciones basadas en sus experiencias nacionales o en su legislación interna. En estos eventos se forman Comisiones o sub-comisiones que analizan todos los documentos presentados por los delegados y, de los escogidos toman diversos conceptos hasta elaborar el documento base de la discusión general. El hecho de que los términos o ideas de cierta ponencia queden reflejados en el documento adoptado, depende de la mayor o menor intervención que tenga la delegación de un país en determinada

comisión. Atribuimos a esta circunstancia el empleo de los términos conciliatorios de "convención" que se tomó de la propuesta de enmienda argentina y "contrato" tomado del Proyecto del Comité aludido.

Con el anterior análisis solamente pretendemos señalar el orden cronológico de una legislación que tiene sus raíces en la Carta y un poco más allá, como es en la legislación argentina. Dejamos a los expositores del derecho laboral la explicación de los términos "contrato" o el de "convención"; mientras tanto debemos atenernos a lo que nuestras leyes señalan, distinguiendo ambos conceptos desde el punto de vista de los sujetos que intervienen en cuanto a El Salvador y en cuanto a Honduras, los términos empleados serán sinónimos, sin distinguir las negociaciones por la calidad de tales sujetos.

B. "... el salario y las prestaciones sociales constituyen un crédito privilegiado ..."

Dirigimos ahora nuestra atención especial hacia la segunda parte del inciso segundo del Art. 10 de la Carta que dice: "El valor del salario y de las prestaciones sociales, constituyen un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso civil del empleador". En la exposición de motivos del Comité Jurídico Interamericano no se encontró mayor razón para introducir el principio. Solamente se dijo "que el principio no era nuevo pues lo dispone así más de un Código". (9)

Nosotros hemos querido hallar un antecedente que nos aclare algo más esa disposición la cual se ha prestado a variadas interpretaciones en cuanto a los términos "crédito privilegiado". La Constitución salvadoreña en el Art. 182 numeral 4º dice lo siguiente: "... El Salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono". Esta disposición es repetida en el Art. 100 del C. de T. La Constitución de Honduras en la parte 5ª del Art. 124, dispone: "El valor del salario y el de las indemnizaciones y prestaciones sociales constituyen un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso del patrono".

Es posible que el antecedente inmediato del principio se halle en los documentos que contienen los estudios a que dieron lugar la adopción del Convenio 95, sobre la protección del salario, adoptado por la Conferencia General de la O.I.T. en su trigésima segunda reunión, en Ginebra, Suiza, en junio de 1949. Generalmente los estudios preliminares a la adopción de tales instrumentos laborales, se inician con una anticipación de uno o dos años. Debe recordarse que en la elaboración del Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales del Comité Jurídico Interamericano participó la O.I.T. (10). Los expertos de esta organización pudieron tener en cuenta los principios que más tarde entrarían a formar parte del Convenio 95, sobre la protección del salario el cual contiene la siguiente disposición:

Artículo 11 (11)

1.—En casos de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberían ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2.—El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

3.—La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

Parece que las legislaciones de El Salvador y de Honduras formaron su figura original, utilizando otro criterio. En lo concerniente a la legislación laboral salvadoreña podemos decir, que no se ha regulado claramente ese privilegio otorgado al crédito por salarios y otras prestaciones sociales. Sería conveniente hacer un análisis de la responsabilidad que acarrea el convertirse en patrono o empresario, a fin de proteger el salario y las prestaciones sociales ante la eventualidad que el trabajador tenga que competir con los otros acreedores del patrono, en los casos de quiebra o concurso de acreedores. La situación debería quedar clara a manera de evitar confusiones con el derecho y legislación civil. La protección debe manifestarse más cierta y segura frente a las circunstancias señaladas. La preferencia que se quiera garantizar a los citados créditos no debe quedar sujeta a interpretaciones dudosas. El Art. 11 del Convenio 95 sobre la Protección del Salario, adoptado por la Conferencia General de la O.I.T., nos da una orientación sobre la forma de concebir ese punto que nuestro legislador siempre ha dejado oscuro. Creemos que debe hablarse del término *preferencia* como lo hace el convenio referido y no de *privilegio* lo cual nos lleva a la interpretación que le da el derecho civil.

C. “. . . a la obligación del patrono de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas . . .”

De la parte relativa a la Jornada de Trabajo, Descanso y Vacaciones, estudiaremos el Art. 15 de la Carta que se refiere a una obligación correlativa entre patrono y trabajador en materia de vacaciones. Este Artículo fue producto de la Comisión Quinta (Ver Pág. 85). La proyección de este principio la encontramos fielmente en el numeral noveno del Art. 182 de la Constitución salvadoreña. Se omitió la parte que dice “en días hábiles” y se conservó la frase “y a la obligación del empleador de darlas corresponderá la del trabajador de tomarlas”. Los antecedentes señalan que ambas ideas fueron tomadas del Art. 15 del Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales presentada por Argentina (12), el cual fue considerado por la Sub-Comisión A. de la Comisión Quinta. La disposición constitucional salvadoreña recogió el principio de la vacación anual remunerada el cual se halla desarrollado por el Código de Trabajo. La doctrina de los tratadistas del derecho laboral nos han explicado ampliamente la institución de la vacación remunerada. Lo que nos lleva a estudiar el principio es precisamente ese enunciado que dice: “y a la obligación del patrono (empleador) de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas”. Tal vez la exposición de motivos de la legislación laboral argentina pudiera darnos una explicación clara de lo que se quiso dar a entender con dicha frase. La misma encierra un principio que pareciera garantizar la verdadera filosofía de las vacaciones disponiendo por una parte, una obligación de dar las vacaciones y por otra de tomarlas. No obstante, el Dr. Marcos Gabriel Villacorta, profesor de la materia Derecho y Legislación Laboral de nuestra Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, contempla la posibilidad que un trabajador sea separado de la empresa precisamente el día que le toca entrar a gozar de sus vacaciones. La empresa o patrono le dará la vacación y le reconocerá la prestación que le toca por tal concepto, digamos el valor de 15 días. Pero resulta que el trabajador no se toma las vacaciones sino que al día siguiente entra a trabajar a otro lugar. Puede notarse que el principio ha resultado inoperante. También puede darse el caso de que no ingrese a trabajar a ninguna parte, pero viene la interrogante ¿se cumplirá el principio de gozar un descanso tranquilo y reparador de energías, sabiendo que ya no se tiene trabajo?

Venga de donde venga la explicación de aquellas ideas que tomamos de la legislación argentina, creemos que siempre es conveniente tener cuidado de no elevar a la categoría de normas constitucionales principios cuya solidez no se hayan contemplado con más detenimiento, dando margen a dificultades para que la ley se cumpla fiel-

mente conforme a su espíritu. Siempre habrá una forma de evadir la filosofía del “descanso para reparar las energías perdidas”. La irrenunciabilidad de este derecho tampoco remediaría la situación ante los casos que arriba dejamos planteados, pues un Juez podría condenar al patrono al pago de las vacaciones, sentencia que podría ejecutarse; pero no podría decirse lo mismo de una sentencia que condenara al trabajador a gozar de las vacaciones. Sostenemos que el enunciado de aquel principio está demás pues no tiene una utilidad práctica. La ley prevé sanciones para el patrono que no dé oportunamente las vacaciones. La Inspectoría General de Trabajo puede sancionar al patrono que no dé las vacaciones pero no se ha previsto medida alguna para el trabajador que no las tome.

La obligación correlativa que comentamos, da lugar a plantearnos otras situaciones; un trabajador es despedido precisamente el día que se va de vacaciones, por quince días o sea un primero de diciembre. Surge la pregunta ¿Desde cuándo se tomará en cuenta el hecho que dio lugar al despido, desde el 1° de diciembre o desde el 16 del mismo mes que debió regresar a su trabajo? Si es desde el primero de diciembre, desde ahí se declarará terminado el contrato y además se condena al pago de la prestación económica correspondiente a las vacaciones, pero... ¿serán verdaderas vacaciones reparadoras de energía las que se tomará el trabajador con la preocupación de que ya no tiene trabajo? Por el solo reconocimiento de una cantidad en dinero ¿se habrá cumplido con la filosofía que encierra la institución de las vacaciones? Aun más ¿y si el trabajador al día siguiente del despido ingresa a trabajar a otro lugar, cómo hacer que se cumpla lo del descanso reparador? ¿Cómo obligar al trabajador que se vaya a descansar? Ante estas situaciones que no pueden acomodarse a una sana filosofía creemos que se deben regular ciertas excepciones a manera de que exista una compensación más significativa en dinero o en especie, cuando la causa de que el trabajador no pueda tomar sus vacaciones no sea imputable a él mismo. El principio que se tomó de la Carta y por ende de la legislación argentina, no ha operado como una verdadera norma jurídica, sino más bien como un mero enunciado vigente desprovisto de positividad. Es posible obligar al patrono a dar las vacaciones pero ilusorio que el trabajador las tome en determinados casos.

D. “... empresas... sociales y demás equiparables...”

De la institución del Trabajo Doméstico nos ha parecido interesante la parte del Art. 21 de la Carta que dice: “Quienes presten servicios de carácter doméstico en EMPRESAS industriales, comerciales, SOCIALES y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales...” Este principio se halla en forma idéntica en el Art. 189 de la Constitución de El Salvador y en el Art. 127 de la Constitución de Honduras. Con el fin de encontrar el antecedente inmediato hemos hecho un recorrido hacia atrás y hemos encontrado, en primer lugar, que el principio se halla en la Carta. Continuamos nuestro camino hacia la historia y llegamos a la Propuesta de Enmiendas al Proyecto de Carta Interamericana de Garantías Sociales presentada por Perú en la IX Conferencia Interamericana de Bogotá (13). A la redacción sugerida por el Comité Jurídico Interamericano (14), la Delegación del Perú propuso la siguiente:

Art. 11

“Los trabajadores domésticos tienen derecho a que la ley les asegure protección en materia de vacaciones, indemnización por despido y, en general, prestaciones sociales, cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de su trabajo.

A quienes presten servicios de carácter doméstico en EMPRESAS industriales, comerciales, SOCIALES y demás equiparables, deberán considerárseles como obreros o trabajadores manuales, otorgándoseles los derechos reconocidos a éstos”.

Perú fundamentó su propuesta expresando que se conjugaban los derechos de los trabajadores domésticos con “las peculiaridades de la labor; distinguiéndose el trabajo doméstico en casa, residencia o habitación particular del trabajo doméstico en establecimientos industriales, comerciales, *sociales*, etcétera”.

Ni los fundamentos expuestos por el documento peruano ni la versión taquigráfica de las Actas de sesiones de la Comisión Quinta de la Novena Conferencia de Bogotá, nos indican lo que se debe entender por “empresas sociales”. Tendríamos que informarnos, en fuente fidedigna, sobre lo que la delegación peruana entendió por tales empresas sociales. Tal vez nuestra curiosidad hubiera quedado satisfecha si pudiéramos haber obtenido una información adecuada del Gobierno del Perú; pero el factor tiempo hace que no demoremos más este trabajo que ha requerido de informaciones y documentaciones que hemos tenido que pedir al extranjero, estancando en cierta forma esta labor. Ante tales inconvenientes, preferimos abordar el punto sin recurrir a una consulta, cuya respuesta no nos llegaría con la prontitud deseada. Intencionalmente tratamos de ignorar un valioso dato legislativo peruano y dejamos a la lógica el resultado de nuestra investigación formulándonos, en primer lugar, la siguiente pregunta: ¿Qué ha podido significar en Perú la idea de EMPRESAS SOCIALES, y por consiguiente en la Carta y en las legislaciones de El Salvador y de Honduras?

Con la documentación disponible estableceremos nuestra tesis sobre la razón de los términos *empresas sociales*. Tenemos conocimiento que Perú es Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde 1919, sin interrupción. Esto nos hace pensar que el Gobierno de este país no ignora los estudios preliminares que realiza la O.I.T. antes de proceder a la adopción de un Convenio o de una Recomendación. La Conferencia General de la O.I.T., desde 1919 hasta 1948, había adoptado noventa Convenios y ochenta y tres Recomendaciones relacionados con distintas materias de índole laboral. Se supone que Perú sabía lo que la O.I.T. entendió por *empresas industriales*, según las determina el Convenio Uno, Horas de Trabajo (industria) 1919. Es decir, que cuando se estaba refiriendo a empresas industriales lo hacía con conocimiento de la clase de establecimientos que menciona el referido Convenio cuya ratificación por parte de Perú fue registrada en las Naciones Unidas el 8 de noviembre de 1945.

En lo referente al concepto *establecimientos comerciales*, la Conferencia General de la O.I.T. en el Convenio N° 30, Horas de Trabajo (Comercio y oficinas) 1930, dispuso que sea “la autoridad competente de cada país, la que determine la demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra”. El convenio citado excluyó de su campo de aplicación al personal de los establecimientos siguientes: a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados; b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y *otros establecimientos análogos*; c) teatros y otros lugares públicos de diversión”. Este Convenio no ha sido aun ratificado por Perú; no obstante, siendo de 1930 creemos que tampoco desconocía sus términos.

Dentro de la terminología usada en los instrumentos internacionales del trabajo, no encontramos la expresión *empresas sociales*, sino más bien la que se refiere a empresas industriales o agrícolas las cuales son consideradas en la categoría de públicas o privadas. Se tiene el cuidado de hablar de *establecimientos comerciales* y no de empresas comerciales.

Esta dualidad en el empleo de los términos empresas o establecimientos comerciales la notamos en la propuesta de enmienda al Proyecto de Carta del Comité Jurídico Interamericano del Perú, pero al fin, en el texto definitivo, se adoptaron los términos “empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables”. En esta última frase *sociales y demás equiparables*, creemos quedaron comprendidos aquellos establecimientos que mencionó el Convenio 30 en el literal b) del número dos del

Art. 1. Es lógico deducir que en esta clase de establecimientos, como los hoteles, restaurantes, pensiones, etc., se desarrollan labores similares a las de una casa, residencia o habitación particular. Los ponentes peruanos resumieron en los conceptos "empresas sociales" aquellos establecimientos, agregando una expresión similar a la del Convenio o sea que se dijo "y demás equiparables" por "y otros establecimientos análogos".

Concluimos que la fuente de derecho que nos puede informar sobre el pensamiento de las disposiciones de El Salvador y de Honduras son la propuesta de enmienda al Art. 11 del Proyecto del Comité Jurídico Interamericano presentado por Perú ⁽¹⁵⁾, los Convenios números uno y treinta adoptados por la Conferencia General de la O.I.T. respectivamente en los años 1919 y 1930 ⁽¹⁶⁾ y por supuesto la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

Por lo tanto, estimamos que esa discutida figura de "empresas sociales" se refiere a los hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos. Es aquí donde naturalmente se desarrollan actividades con la peculiaridad propia del trabajo doméstico y, es en estos establecimientos en donde, a pesar de darse tales actividades no se advierte el vínculo de comunidad familiar que tipifica el trabajo doméstico en casa, residencia o habitación particular.

No incluimos en la anterior consideración a los otros establecimientos como los hospitales, teatros y otros lugares públicos de diversión, porque es muy claro advertir que el legislador inmediatamente los incluiría en la categoría de establecimientos comerciales. Tenemos por ej.: el Centro Ginecológico S. A. (CEGISA), Policlínica Salvadoreña S. A., Teatros de El Salvador S. A., etc. En estos establecimientos la línea de demarcación es bastante clara, no así en los que se dejan expresamente mencionados. Será, pues, trabajador o trabajadora manual el o la que hace la comida, el o la que hace la limpieza si es que sus servicios los realiza en un hotel, pensión, restaurante, etc. Los casos de frontera deberán ser resueltos bajo el principio de que en caso de duda se aplicará lo favorable al trabajador. Todos conocemos el repetido caso planteado del motorista de la casa y del establecimiento comercial.

E. Los trabajadores y empleadores tienen el derecho de asociarse libremente . . . formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí.

Así reza la parte pertinente del Art. 26 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales al enunciar el Derecho de Asociación. El artículo 192 de la Constitución de 1950 de El Salvador decía: "Los patronos, empleados privados y obreros . . . tienen el derecho de asociarse libremente . . . formando asociaciones profesionales o sindicatos". Los Constituyentes de 1962 introdujeron algunas reformas a la Constitución de 1950, quedando el anterior artículo bajo el número 191, así: "Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas . . . tienen el derecho de asociarse libremente . . . formando asociaciones profesionales o sindicatos".

Puede notarse el temor de no querer comprender bajo un solo término a uno de los sujetos de la relación de trabajo: el trabajador. Siempre se ha querido distinguir al empleado del obrero, ya sea de los establecimientos públicos o de los privados. A pesar de que todos son trabajadores, ya sea que su actividad pueda calificarse de manual o intelectual. Pero no es esto el objeto de nuestra observación a la disposición citada, sino la mutilación que sufrió el principio de la Carta cuando se trasladó a la legislación salvadoreña como norma constitucional. Quizá esta sea otra de las observaciones que podamos hacer a nuestra manera de legislar, cual es la de quererlo comprender todo bajo el amparo de la norma rígida de la Constitución. Ha privado la desconfianza y la inseguridad de que si no es la ley constitucional nada puede ser

o nada se puede hacer. Ahí hemos querido asegurarlo todo o hemos querido evitarlo todo, según las circunstancias políticas imperantes.

Los Constituyentes del 50, echaron mano del modelo elaborado en la Novena Conferencia Internacional Americana, pero tuvieron cuidado de omitir la parte que dice: "que, a su vez, pueden federarse entre sí". Con esta mutilación pasó el principio de la Carta a la Constitución de 1962. La discusión continúa sobre si es o no constitucional la disposición legal que permite la formación de federaciones y confederaciones.

En el Primer Congreso Nacional de Trabajo y Previsión Social realizado en esta ciudad de San Salvador del 8 al 13 de noviembre de 1954, fue objeto de discusión el Art. 192 de la Constitución de 1950 en relación al Considerando 4º de la Ley de Sindicatos de Trabajadores de 1951, que trató de precisar los alcances de la modalidad sindical conocida como "Sindicatos de Industria", con el fin de evitar "un medio de violar la prohibición legal que convenía mantener respecto a la Constitución y funcionamiento de sindicatos de sindicatos..." (17)

Para no variar el pensamiento de los que en aquella oportunidad intervinieron, citaremos el texto de las palabras que aparecen en la Memoria de dicho Congreso. La discusión versó alrededor de la ponencia presentada por el señor Rafael Fernández Saravia (Q. D. D. G.), relativa a Reformas a la citada Ley de Sindicatos de Trabajadores, en el sentido de que se autorizara la formación de las Federaciones y Confederaciones, porque "la misma Constitución Política, cuando habla de la organización de los sectores, dice que será lícito, siempre que sea para defender los intereses comunes de los sectores". (18). El Doctor Antonio Rodríguez Porth, en aquel entonces, sostuvo la tesis jurídica en el sentido de que "conforme la Constitución, el titular del derecho de asociación son los patronos, empleados privados y obreros; son éstos los que pueden formar sindicatos o asociaciones profesionales; pero si vamos a rebasar el tipo de las asociaciones profesionales o Sindicatos, para entrar al terreno de lo que se llama Sindicato de 2º o 3er. orden, como son las federaciones y confederaciones, estaríamos apartándonos de los marcos de nuestra Constitución Política, porque en esa forma estaría permitiendo la asociación de entidades jurídicas. Los Sindicatos, no debemos olvidar, son personas jurídicas, entidades de derecho y nuestra Constitución no les ha dado a esas entidades jurídicas el derecho de asociación en Federaciones y Confederaciones." (19). El doctor Efraín Jovel, por su parte, sostuvo que "una acción es inconstitucional, cuando la misma Constitución lo prohíbe... y que no hay ninguna disposición constitucional que lo prohíba y que por lo tanto las Federaciones y Confederaciones sindicales no serían inconstitucionales en el país". (20).

Los Documentos Históricos de la Constitución Política Salvadoreña de 1950, no señalan que hubo alguna discusión al respecto (21). El artículo 198 (Actual 191) fue aprobado por los Constituyentes sin mayores discusiones; no repararon en el punto que luego ocupó la atención del Congreso al cual nos hemos referido. Los que elaboraron el Proyecto de Constitución tuvieron el cuidado de mutilar aquel principio de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que claramente dice: "Los trabajadores y empleadores tienen el derecho de asociarse libremente. . . formando asociaciones profesionales o sindicatos, QUE, A SU VEZ, PUEDAN FEDERARSE ENTRE SI.

La exposición de motivos de este principio de la Carta al referirse al derecho de asociación expresó, que el Art. 13 del Proyecto del Comité Jurídico Interamericano "reconoce uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el de constituir sindicatos y federaciones y confederaciones del trabajo..." (22). Pareciera ser que el espíritu de la disposición indicara que es *derecho de los trabajadores* el formar asociaciones profesionales de primero, segundo y tercer grado, dándonos la impresión de que nuestra Constitución se quedó corta confirmando ese derecho solamente para constituir sindicatos. La tesis del Dr. Rodríguez Porth se basa en que

solamente es derecho de los patronos, empleados privados y obreros el constituir sindicatos pero no federaciones y confederaciones; este derecho está reservado a las personas jurídicas como los sindicatos. Por lo tanto será inconstitucional cualquier disposición legal que autorice su formación.

A pesar de la mencionada exposición de motivos, nosotros estamos de acuerdo con la tesis del Dr. Antonio Rodríguez Porth, la cual puede ser respaldada por el criterio que encierra el Convenio 87, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, adoptado por la Trigésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en junio de 1948. (23). Este instrumento internacional al referirse a las organizaciones de primer grado dice en el Artículo dos, lo siguiente:

Artículo 2 (24)

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Al referirse a las organizaciones de otros grados, el Convenio lo hace expresamente así:

Artículo 5 (25)

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Lamentablemente los constituyentes del 50 no abordaron en forma decidida un punto que dejó la puerta abierta hacia la inconstitucionalidad ante la realidad del progreso de las organizaciones sindicales, el cual no ha sido posible detener; pues a pesar de todo, la Ley ha autorizado la formación de Federaciones y Confederaciones. Lo más lamentable es que los Constituyentes de 1962 no aprovecharon la ocasión para normalizar el orden jurídico ya alterado por una situación de hecho; como ha sido la existencia de organizaciones de segundo y tercer grado. Si se elevó a la categoría de norma constitucional el derecho a formar sindicatos, el mismo derecho se hubiera conferido a los Sindicatos para formar Federaciones y Confederaciones.

F. “Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos... etc.”

Así dice el enunciado del inc. 4º del Art. 26 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, cuyo antecedente estudiamos cuando hablamos de los trabajos de la Comisión Quinta (26). La Constitución salvadoreña de 1950 contempló el principio en el Art. 192 y fue repetido por la de 1962 bajo el número 191 inc. cuarto, así: “los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos...” Los Documentos históricos relacionados con esta Constitución señalan el mismo principio, pero el Código de Trabajo vigente (Art. 212) amplía aquella garantía sindical aún “hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones...”

Existe el criterio de que la disposición del Código de Trabajo es inconstitucional, pues la Norma Fundamental no autoriza la ampliación de aquella garantía. Por

nuestra parte, somos del parecer que a la citada disposición cabe aplicarle el inc. 2º del Art. 195 Cn. que dice: “La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social”. De todos es conocido el riesgo que había venido corriendo el trabajador cuando era electo directivo sindical. Siempre hubo formas para perturbar el movimiento sindical a través de la supresión de esos dirigentes en los lugares de trabajo, es decir, que se arriesgaba la estabilidad en el empleo; derecho que era necesario garantizar al trabajador con alguna medida y una de ellas fue su inamovilidad “durante el período de su elección y mandato”. No obstante, el año que establece el Código de Trabajo (Art. 199 A N° 1 y B N° 1), no fue suficiente; pues al finalizar dicho período el ex-directivo sindical era despedido o aún antes, pagándosele la correspondiente prestación equivalente al salario que había devengado. Quiso acentuarse la sanción y el Código de Trabajo amplió la garantía. Aquí surgió el problema sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad, pero como lo dejamos expresado, no existe tal inconstitucionalidad ya que el inc. 2º del Art. 195 no lo excluye y decimos nosotros que no lo excluye, porque es un principio que no repugna a la misma conciencia social dadas las circunstancias en que se da tal garantía y que ampara un principio de justicia como es la protección al derecho de sindicación.

Acerca de la legislación hondureña no hacemos igual comentario porque el principio no aparece igualmente contemplado.

Con los anteriores ejemplos se ha señalado, además de que ha habido proyección de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, el defecto en que suelen incurrir nuestros legisladores de hacer un simple acomodo de la legislación extranjera a sus legislaciones nacionales, sin efectuar un estudio más a fondo de la perdurabilidad de la norma jurídica ante un mundo en constante evolución como es el de las relaciones del trabajo. Es decir, que, obrando en una forma muy desconfiada han convertido las Constituciones Políticas de los países, en el refugio para la seguridad de las aspiraciones sociales, sin percatarse que la naturaleza de los principios que tratan de garantizar, al poco tiempo se convierten en la brecha hacia la inconstitucionalidad. Sostenemos que las Constituciones Políticas no deben de convertirse en asilos donde se amparen principios que la evolución no garantice su permanencia e inmutabilidad, esto es en obsequio a la rigidez de esta clase de Normas Fundamentales, característica aquella que debe preservarse. Es nuestro criterio que debe dejarse a la ley secundaria, a la contratación colectiva, a la reglamentación y otras prácticas nacionales el desarrollo de los principios básicos enunciados en las Constituciones Políticas. Estuvo bien que los países hayan proyectado a sus legislaciones nacionales los lineamientos de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, pero no fue muy afortunado que dicha proyección íntegra o cercenada se haya hecho a sus Cartas Fundamentales.

Por otra parte, deseamos dejar sentado otro criterio cual es que no consideramos conveniente aprisionar, en un Código de Trabajo, ese mundo de las relaciones obrero-patronales, pues lo que ahora puede tener vigencia y ser de actualidad en una empresa o actividad económica, al poco tiempo la tecnología habrá hecho que esa norma sería y respetable, como el Código de Trabajo, se vuelva caduca e inoperante. Es aconsejable observar el sistema del principio general y dejar a los reglamentos la regulación más funcional de las relaciones de trabajo. Esto no quiere significar que desechemos el sistema de Código de Trabajo sino más bien es nuestra intención señalar que en estos Códigos solamente deben de colocarse situaciones que puedan preverse no cambien demasiado pronto, o al menos que su texto pueda ser respetado ante nuevas modalidades de las relaciones de trabajo, las que deben reglamentarse sin inconvenientes, atendiendo las peculiaridades muy particulares de ciertas relaciones obrero-patronales.

BIBLIOGRAFIA

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Documentos). (Tomo V. Ob. Cit.)

(1) Pág. 369. (2) Pág. 9. (3) Págs. 332 a 335.

MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo (Tomo II). Editorial Porrúa S. A. México 1954.

(4) Pág. 485. (5) Pág. 516.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Documentos). (Tomo VI. Ob. Cit.)

(6) Pág. 242.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Documentos). (Ob. Cit. Tomo V.)

(7) Pág. 68. (8) Pág. 9. (9) Pág. 26. (10) Págs. 29 y 30.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios y Recomendaciones Adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1919-1966. Ginebra, Suiza. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, 1966.

(11) Pág. 780.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) (Tomo V. Ob. Cit.)

(12) Pág. 68. (13) Págs. 57 a 64. (14) (15) Pág. 61.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios y Recomendaciones. Ob. Cit.

(16) Págs. 1 y 178.

MEMORIA, Primer Congreso Nacional de Trabajo y Previsión Social, San Salvador, 8 al 13 de Noviembre de 1954.

(17) Págs. 422-437. (18) Pág. 439. (19) Págs. 439 a 441.

(20) Págs. 444 a 446.

DOCUMENTOS HISTORICOS, Asamblea Constituyente, 1950-1951. Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador.

(21) Págs. 258 y 259.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICA (Actas y Doc.) (Ob. Cit. Tomo V).

(22) Pág. 22.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios y Recomendaciones, Ob. Cit.

(23) Págs. 707 a 711. (24) Pág. 707. (25) Pág. 708.

NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Actas y Doc.) Ob. Cit. Tomo V.

(26) Págs. 344 y 345.

IV.—UN DIFERENTE ENFOQUE PARA UNA NUEVA PROYECCION.

Parece ser que muchos de los principios generales e instituciones contenidos en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, fueron tomados por algunos Estados del Continente Americano tal como están expuestos en el citado instrumento internacional, dejándose notar la influencia que ejercieron aquellos principios básicos en sus respectivas legislaciones de carácter laboral decretadas después de 1948.

Podemos decir que la Carta marcó una etapa hasta 1948. Después de este año las actividades sobre materia del trabajo continuaron en las Américas. Los Estados de este Continente Miembros de la O.I.T. han celebrado cinco reuniones después de 1948. En 1949 se celebró en Montevideo, Uruguay, la Cuarta Conferencia; la Quinta fue celebrada en Petrópolis, Brasil, en 1952; la Sexta Conferencia se celebró en La Habana, Cuba, en 1956; la Séptima en Buenos Aires, Argentina, en 1961 y la Octava Conferencia se llevó a cabo en Ottawa, Canadá, en 1966. (1)

Por otra parte, los Ministros de Trabajo de América Latina, bajo el Programa de la Alianza para el Progreso, se han reunido en tres oportunidades. En la Primera Conferencia, reunida en Bogotá, Colombia, del 5 al 11 de mayo de 1963, los Ministros de Trabajo suscribieron la Declaración de Cundinamarca (2). La Segunda Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo sobre la Alianza para el Progreso se llevó a cabo en la Parroquia de Caraballeda, Departamento de Vargas del Distrito Federal de Venezuela, del 7 al 14 de mayo de 1966 (3). Para acelerar el cumplimiento de la Declaración de Cundinamarca la Segunda Conferencia acordó el Plan de Acción de Caraballeda. La primera reunión tuvo el carácter de formuladora de política, adoptando medidas que garantizaran que la Alianza para el Progreso se considerara como un esfuerzo popular para el desarrollo económico y social. La Segunda Conferencia fijó las pautas ejecutivas para los Ministerios del Trabajo y organizaciones sindicales y abordó otros aspectos que aparecen en el mismo documento adoptado. La Tercera Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo sobre la Alianza para el Progreso se reunió en Washington, D. C., del 10 al 17 de octubre de 1969, en esta oportunidad los Ministros de Trabajo de América Latina acordaron ratificar las decisiones tomadas en las dos reuniones anteriores contenidas en la Declaración de Cundinamarca y en el Plan de Acción de Caraballeda y formularon, además, varias recomendaciones adicionales para darles cumplimiento. (4)

También a nivel centroamericano los Ministros de Trabajo del área se han reunido cuatro veces, respectivamente, en San Salvador (20 al 23 de abril de 1964), en Guatemala (18 al 22 de octubre de 1965), en Panamá (9 al 15 de abril de 1967) y en Tegucigalpa, Honduras (7 al 12 de octubre de 1968) (5).

En todas estas reuniones que dejamos citadas se adoptaron una serie de resoluciones y recomendaciones que contienen los anhelos de progreso social de los países del Continente Americano. En esos documentos pueden hallarse muchos principios básicos que podrían traducirse en normas generales, para la formulación de una política general en materia del trabajo.

No obstante, la Comisión Especial reunida en Panamá para la preparación de un Anteproyecto de Reforma a la Carta de la OEA (febrero 25-abril 1º, 1966), no encontró material para dejar plasmada en la Carta "los anhelos de progreso social de los pueblos de América".

Esta falta de coordinación en el conocimiento de los anhelos de progreso social de los pueblos de América, nos lo revela el informe de la Delegación de El Salvador en la Comisión mencionada (6). Citamos a continuación un párrafo interesante de dicho informe que dice:

"En lo que atañe a las "Normas Sociales", la Comisión Especial se limitó a reproducir las existentes en la Carta actual, provocando, en vista de ello, la siguiente declaración de las delegaciones de México, Honduras, Chile, Argentina, Uruguay, Venezuela, Costa Rica, Perú y El Salvador, tal como aparece consignada en el Acta Final:

"Consideran que las "Normas Sociales" contenidas en el Capítulo VII del Anteproyecto de reformas a la Carta de la Organización que sólo reproducen las existentes en la actual Carta, no han significado ningún progreso en este campo, *son excesivamente breves y no traducen los anhelos de progreso social de los pueblos de América.*

"Por ello, estiman indispensable que las citadas "Normas Sociales" sean ampliadas en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria de Buenos Aires".

La Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria se reunió en Buenos Aires, Argentina, del 15 al 27 de febrero de 1967 y, sobre la base de los Proyectos

presentados, aprobó un "Protocolo de Reformas a la Carta de Organización de Estados Americanos, que se acordó denominar "Protocolo de Buenos Aires" el cual fue suscrita por los Plenipotenciarios de los Estados Miembros de la OEA el 27 de febrero de 1967 (7). Es conveniente aclarar que este Protocolo no constituye una nueva Carta, sino que reforma la Carta suscrita en Bogotá en 1948.

En este "Protocolo de Buenos Aires", se nota que tampoco se ampliaron aquellas normas que pudieran traducir "los anhelos de progreso social de los pueblos de América".

Tal vez si la Comisión Especial antes mencionada hubiera sido integrada con especialistas en materias económicas, laborales, culturales y de salud, las citadas reformas a la Carta hubieran resultado algo más renovadas. En cuanto al aspecto laboral, creemos que debieron haberse señalado algunas diferentes pautas para una nueva proyección, acorde con las aspiraciones actuales ya manifestadas por representantes de los Estados del Continente Americano en varias reuniones.

Tenemos presente que en la mayoría de los países ya se adoptaron aquellos principios básicos de la Carta sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones, el aguinaldo, el derecho de asociación, etc.; en consecuencia, debemos atender al nuevo giro que están tomando los aspectos del trabajo enfocándolo desde el punto de vista social, con menos sentido, estrictamente jurídico.

Terminamos aquí nuestro trabajo, dejando para la Consideración de los estudiosos un diferente enfoque para otra nueva proyección de los aspectos laborales en la política social de los países del Continente y, por ende, de Centroamérica. Apreciamos que no podíamos finalizar esta labor señalando solamente la proyección de un instrumento que ha pasado a la historia, sin hacer siquiera un propuesta que dejara constancia de nuestras inquietudes personales.

Esta propuesta es un estudio para un Anteproyecto de Reformas a la Carta de la OEA, el cual lo dejamos expuesto de la siguiente manera:

CARTA DE LA ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS

CAPITULO _____

Normas Sociales

Artículo _____ Los Estados Miembros convienen en asociarse en un esfuerzo común a fin de asegurar el progreso y una más amplia justicia social para sus pueblos, respetando la dignidad de la persona humana.

Artículo _____ Los Estados Miembros convienen en aunar dicho esfuerzo para alcanzar, en otros, los objetivos básicos siguientes:

- a) Asegurar a los trabajadores una justa remuneración y adecuadas condiciones de trabajo; establecer eficientes sistemas de relaciones obrero-patronales y procedimientos de consulta y colaboración entre las autoridades, las asociaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores;
- b) Estimular la actividad privada para promover el desarrollo con ritmo tal que sus economías puedan absorber los excedentes de mano de obra, remediando el problema del desempleo;
- c) Utilizar capacidades o recursos inactivos, especialmente mano de obra sub-empleada;

- d) Proveer adiestramiento acelerado a trabajadores urbanos y rurales;
- e) Movilizar y preparar los recursos humanos indispensables, así como el mecanismo por medio del cual se asegure la participación de los trabajadores en los esfuerzos y en los beneficios del progreso;
- f) Asegurar la participación activa de los trabajadores en el planeamiento y ejecución de los programas relacionados con el desarrollo económico y social;
- g) La legislación laboral y en especial los sistemas de salarios mínimos deberán ser acompañados de un mecanismo efectivo de inspección que garantice su cumplimiento y permita a los trabajadores participar en los beneficios del desarrollo económico y social;
- h) Promover el adiestramiento de la fuerza de trabajo, procurando que llegue a todos los trabajadores;
- i) Estimular la formación profesional en el lugar de trabajo;
- j) Fomentar los servicios de empleo que ayuden al trabajador a encontrar ocupación adecuada, y a los empleadores a encontrar trabajadores idóneos;
- k) Garantizar la libertad sindical, que incluye el derecho de asociación, el derecho de contratación colectiva y huelga como base esencial para asegurar a los trabajadores un papel efectivo en las actividades del desarrollo;
- l) Estimular el libre movimiento de trabajadores entre los países del Continente celebrando tratados con base en los Convenios y Recomendaciones adoptados por las Conferencias Internacionales del Trabajo;
- m) Los sistemas de Seguridad Social deben constituir un elemento de primer orden en la política social y económica de los países del Continente, para lo que se debe de garantizar apoyo efectivo a la realización de sus elevados y nobles objetivos.

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

INFORME GENERAL sobre las Actividades de la O.I.T. en las Américas. Organización Internacional del Trabajo. Comisión Consultiva Interamericana, Segunda Reunión. San Salvador, El Salvador, enero 1969. Oficina Internacional del Trabajo, 1968.

(1) Documento AM.A.C./II/4.

CONFERENCIA INTERAMERICANA de Ministros de Trabajo sobre la Alianza para el Progreso. Bogotá, Colombia, 5 al 11 de mayo de 1963. INFORME FINAL. Unión Panamericana, Secretaría General de la OEA. Washington, D. C., 1963.

(2) Documento OEA/Ser. C./VI. 16.1 (Español).

SEGUNDA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO sobre la Alianza para el Progreso. Venezuela, 7 al 14 de mayo de 1966. ACTA FINAL, Doc. 130 (español). 14 de mayo 1966. Original Español.

(3) OEA Documentos Oficiales. OEA/Ser. K/XII.2.1 (español).

TERCERA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO sobre la Alianza para el Progreso. Washington, D. C., 10 al 17 de octubre de 1969. ACTA FINAL, Doc. 104 (español) 17 de octubre 1969. Original Español.

(4) OEA Documentos Oficiales. OEA/Ser. K/XII.3.1 (español).

REUNIONES del Consejo de Trabajo y Previsión Social de Centroamérica y Panamá. Actas Finales. ODECA. 1964-1965-1967 y 1968.

(5) Informes Finales. CTPS/ ODECA.

INFORME de la Delegación de El Salvador en la Comisión Especial para la preparación de un Anteproyecto de Reforma a la Carta de la OEA (febrero 25-abril 1º 1966). Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador.

(6) Págs. 22 y 23.

TERCERA Conferencia Interamericana Extraordinaria, Buenos Aires, Argentina, 15 al 27 de febrero de 1967. "Protocolo de Buenos Aires".

(7) OEA Documentos Especiales OEA/Ser. A/2, Add. 2 (español). Unión Panamericana, Secretaría General de la OEA, Washington, D. C.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.—JOSE CAMPILLO SAENZ, Derechos Sociales, Artículo publicado en la Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia. México. Reproducido en la Revista del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, Nº 17, Año V. Abril—mayo—junio, 1954.
- 2.—CESAR SEPULVEDA, Curso de Derecho Internacional Público, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1964.
- 3.—GUILLERMO CABANELLAS, Diccionario de Derecho Usual (Tomo I).
- 4.—LUIS DEL VALLE PASCUAL, Derecho Constitucional Comparado, Catedrático de Derecho Político y de Principios de Derecho Público en la Universidad de Zaragoza, 3ª Edición, Librería General, 1944.
- 5.—FELIX FERNANDEZ SHAW, La Organización de Estados Americanos, Segunda Edición, Madrid. Ediciones Cultura Hispánica, 1963.
- 6.—MARIO DE LA CUEVA, Derecho Mexicano del Trabajo (Tomo II). Editorial Porrúa, S. A. México, 1954.
- 7.—NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA (Bogotá, marzo 30 de 1948). ACTAS (Versión Taquigráfica) y DOCUMENTOS. Ministerio de Relaciones Exteriores, Bogotá, Colombia. Volúmenes I, II, III, V y VI.
- 8.—TERCERA CONFERENCIA DE LOS ESTADOS DE AMERICA Miembros de la OIT. (Actas de Sesiones), México, 1946.
- 9.—PRIMERA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO sobre la Alianza para el Progreso. Bogotá, Colombia, 5 al 11 de mayo de 1963. Informe Final. Unión Panamericana, Secretaría General de la OEA. Washington, D. C., 1963. Doc. OEA/Ser. C./VI. 16.1 (español).
- 10.—SEGUNDA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO sobre la Alianza para el Progreso. Venezuela, 7 al 14 de mayo de 1966. Acta Final. Doc. 130 (español) 14 de mayo 1966. Original Español. OEA Documentos Oficiales. OEA/Ser. K/XII. 2.1. (español).
- 11.—TERCERA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE MINISTROS DE TRABAJO sobre la Alianza para el Progreso. Washington, D. C. 10 al 17 de octubre de 1969. ACTA FINAL. Doc. 104 (español) 17 de octubre de 1969. Original Español. OEA Documentos Oficiales. OE/Ser. K/XII. 3.1 (español).
- 12.—PRIMERA, SEGUNDA, TERCERA Y CUARTA REUNIONES DEL CONSEJO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA). San Salvador, El Salvador, (1964); Guatemala (1965); Panamá (1967) y Tegucigalpa, Honduras, (1968). Doc. CTPS-ODECA.
- 13.—TERCERA CONFERENCIA INTERAMERICANA EXTRAORDINARIA, Buenos Aires, Argentina. 15 al 27 de febrero de 1967. "Protocolo de Buenos Aires", Documentos Especiales OEA/Ser. A/2, Add. Z (Español). Unión Panamericana, Secretaría General de la OEA. Washington, D. C.
- 14.—CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO. Cuadro de Ratificaciones, 1º de enero de 1968. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- 15.—ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones Adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1919-1966. Ginebra, Suiza. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, 1966.
- 16.—INFORME GENERAL SOBRE LAS ACTIVIDADES DE LA O.I.T. en las Américas, Organización Internacional del Trabajo. Comisión Consultiva Interamericana, Segunda Reunión. San Salvador, El Salvador, enero de 1969. Oficina Internacional del Trabajo. Documentos AM.A.C./II/4.

- 17.—INFORME DE LA DELEGACION DE EL SALVADOR en la Comisión Especial para la preparación de un Anteproyecto de Reformas a la Carta de la O.E.A. (Febrero 25-abril 1º 1966). Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador.
- 18.—CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, Decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 15 de septiembre de 1965. Anotada por Roberto Alfaro. Cuarta Edición. Publicaciones del Ministerio de Gobernación. Guatemala, C. A. Tip. Nacional. Impreso Nº 4512.
- 19.—CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR, 1962. Publicaciones de la Asamblea Legislativa. Edición 1967. Imprenta Victoria. San Salvador, El Salvador.
- 20.—CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE HONDURAS. Decreto número 20 de la Asamblea Constituyente, 1965. Tip. Lito. "Aristón", Tegucigalpa, D. C.
- 21.—CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA (7 de noviembre de 1949). Imprenta Nacional, 1965.
- 22.—CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA, 1º de noviembre de 1950. Digesto Constitucional Centroamericano. ODECA. San Salvador 1962. Imprenta Nacional, San Salvador, República de El Salvador, C. A. IV Boletín Legislativo.
- 23.—CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE PANAMA, Edición Oficial. Con las reformas introducidas por los Actos Legislativos números 1 y 2 de 24 de octubre de 1956. Panamá 1957.
- 24.—CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA. (Decretos números 1441, 1486, 1618 del Congreso de la República y Decreto Ley Nº 45) Tomos I y II, Guatemala, C. A. Tip. Nacional, Guatemala. Impreso Nº 4551. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala.
- 25.—CODIGO DE TRABAJO Y LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 1964. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador.
- 26.—CODIGO DE TRABAJO DE HONDURAS. Hojas sustituibles. Talleres Tip. Litográficos Nacionales "Aristón". Tegucigalpa, D. C., 1964.
- 27.—CODIGO DE TRABAJO DE NICARAGUA, Ministerio de Trabajo, Managua, D. N. 1963. Talleres Nacionales, Managua, D. N.
- 28.—CODIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA, Edición Revisada por el Lic. Atilio Vicenzi, Imprenta Trejos Hnos. San José, Costa Rica, 1966.
- 29.—CODIGO DE TRABAJO DE PANAMÁ (Ley 67 de 1967) y Leyes que lo reforman. Anotado y concordado por Jorge Fábrega P. Abogado. Editorial Jurídica Panameña S. A. Panamá, 1966.
- 30.—MEXICO EN LA NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA, 30 de marzo, 2 de mayo. 1948. Publicación de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Departamento de Información para el Extranjero.
- 31.—REVISTA DE TRABAJO del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Honduras, Año IX, Núm. 92, 1968.
- 32.—MEMORIA, Primer Congreso Nacional de Trabajo y Previsión Social. San Salvador, 8 al 13 de noviembre de 1954. Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 33.—DOCUMENTOS HISTORICOS, Asamblea Constituyente, 1950-1951. Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador.
- 34.—CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 53ª Reunión, Ginebra, 1969. Tercer Punto del Orden del Día. Informaciones y Memorias sobre Convenios Ratificados (Arts. 22 y 35 de la Constitución de la O.I.T.) Informe III, Parte I, Págs. 120 y 204.



ciencia y Ciencias Sociales:

San Salvador, a las nueve horas del día dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve. Reunidos los suscritos miembros del jurado nombrado para calificar la tesis doctoral presentada por el bachiller Fidel Angel González h. intitulada "PROYECCIONES DE LA CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES EN LAS LEGISLACIONES LABORALES DE CENTROAMERICA Y PANAMA", por UNANIMIDAD de votos ACUERDA: a) aprobar el trabajo sometido a su consideración; y b) considerar al alumno capaz de defenderla, después de haberlo sometido al examen que prescribe el Reglamento respectivo. No habiendo más que hacer constar se termina esta acta que firmamos.

FRANCISCO BERTRAND GALINDO
Presidente

MAURICIO ROSALES RIVERA
Primer Vocal

CARLOS FERRUFINO
Segundo Vocal