



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

VACACIONES Y AGUINALDO EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

BYRON FERNANDO LARIOS LOPEZ

EN EL ACTO PUBLICO DE SU DOCTORAMIENTO



SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

SEPTIEMBRE 1973

04.012157
L 234
1:40
4.1.88
4

UES BIBLIOTECA CENTRAL

INVENTARIO: 10109876

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Dr. Juan Alwood Paredes

SECRETARIO GENERAL

Dr. Manuel Atilio Hasbún

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

Dr. Luis Domínguez Parada

SECRETARIO

Dr. Pedro Francisco Vanegas Cabañas

JURADOS EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE
"CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL"

Presidente: Lic. Carlos Abarca
1er. Vocal: Dr. Mario Salazar Valiente
2do. Vocal: Dr. Gabriel Gallegos Valdez

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE
"MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES"

Presidente: Dr. Roberto Oliva
1er. Vocal: Dra. Anita Calderón de Buitrago
2do. Vocal: Dr. José Guillermo Orellana Osorio

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE
"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"

Presidente: Dr. Román Gilberto Zúniga Velis
1er. Vocal: Dr. Ernesto Alfonso Buitrago
2do. Vocal: Dr. Carlos Ferrufino

ASESOR DE TESIS

Dr. Jorge Eduardo Tenorio

TRIBUNAL QUE CALIFICO LA TESIS

Presidente: Dr. Mario Antonio Solano
1er. Vocal: Dr. Mauricio Roberto Calderón
2do. Vocal: Dr. Luis Domínguez Parada

DEDICO ESTA TESIS:

- A MI PADRE : Mayor José Rafael Larios, mi más vivo ejemplo de sacrificio y responsabilidad.
- A MI MADRE : Zoila Aminta López de Larios, infatigable mujer ante la cual me prosterno con santa devoción.
- A MI ESPOSA : Blanca Elizabeth, compañera mía que ha sabido compartir no solo los momentos felices sino también aquellos que la suerte nos deparó adversos. A ella con infinito amor.
- A MI HIJO : Byron Fernando, que con sus gritos ha roto la monotonía del hogar inundándolo de luz. A él y a los que Dios nos depara en el futuro con acendrado amor.
- A MIS HERMANOS : Rafael Humberto, Leonel José, Daysi Rhina y José Rafael, con fraternal cariño.
- A MIS SUEGROS : Luis Alonso Marquina y Bertha Guadalupe de Marquina, con profundo aprecio.
- A MIS FAMILIARES Y AMIGOS: Con especial cariño.

I N D I C E

P R I M E R A P A R T E

CAPITULO PRIMERO

DE LA VACACION ANUAL REMUNERADA

	Pag.
A - Antecedentes históricos	I
B - Fundamento Constitucional	2
1 - Sus antecedentes	3
2 - Causas motivadores	4
C - Concepto y finalidad	5
D - Naturaleza Jurídica	7
a) Teoría del carácter premial	8
b) Teoría del carácter asistencial	8
c) Teoría del carácter salarial	8

CAPITULO SEGUNDO

LAS VACACIONES Y SUS REGLAS APLICABLES

A - Condiciones	10
B - Obligaciones	14
1. Del patrono	14
2. Del trabajador	15

CAPITULO TERCERO

ANALISIS DE LA VACACION ANUAL REMUNERADA EN CUANTO

A LAS REGLAS GENERALES CONTENIDAS EN LA LEY

A - Duración de las vacaciones	16
B - Computo de dias vacacionales	17
1 - Computo de la antigüedad	17
2 - Tiempo mínimo de prestación de servicios	17
C - La continuidad del trabajo y la suspensión del contrato de trabajo	19

CAPITULO CUARTO

REGLAS PARA LA CONCESION DE LAS VACACIONES

A - A quien compete señalarlas	21
1º Notificación de la fecha de inicio	21
2º Su concesión durante el preaviso	23

	Pag.
B - Facultad del patrono en otorgarlas durante un plazo y su goce dentro del mismo	23
1º Variantes	23
2º Análisis del plazo en relación a las reglas generales de la prescripción. Criterios	24

CAPITULO QUINTO

DE LA REMUNERACION DE LAS VACACIONES

A - Epoca de Pago	26
B - Forma de remuneración	26
C - Disposiciones especiales en cuanto a la remun- ración de las vacaciones	31

CAPITULO SEXTO

EL DERECHO A VACACIONES Y A LAS FALTAS INJUSTIFICADAS

<u>AL TRABAJO</u>	32
-----------------------------	----

CAPITULO SEPTIMO

EL DERECHO A VACACIONES FRENTE A LA TERMINACION DEL
CONTRATO DE TRABAJO

1 - Terminación del Contrato con responsabilidad patronal	34
2 - Terminación del contrato por despido de hecho sin causa legal.- Excepciones.	35
3 - Terminación del contrato sin responsabilidad patronal	36
a) Antes de un año de trabajo	36
b) Después de un año de trabajo	36

CAPITULO OCTAVO

PROHIBICIONES

A - Incompensabilidad de las vacaciones	38
B - Inacumulabilidad e indivisibilidad de las vacaciones	39
C - Irrenunciabilidad de las vacaciones	42

S E G U N D A P A R T E

CAPITULO PRIMERO

DEL AGUINALDO

	Pag.
A - Antecedentes históricos	46
B - Concepto y finalidad	47
C - Fundamento constitucional.-Sus antecedentes . . .	49
D - Naturaleza jurídica	50

CAPITULO SEGUNDO

ANALISIS DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE REGULAN

EL AGUINALDO

A - Beneficiario del derecho a aguinaldo	52
B - Cuantía y cómputo de la remuneración	52
C - Epoca de pago.- Su exigibilidad	54
D - Pérdida del aguinaldo	55
E - El derecho a aguinaldo frente a la terminación del contrato	55

T E R C E R A P A R T E

CAPITULO UNICO

SITUACION DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES

OFICIALES AUTONOMAS O SEMIAUTONOMAS

A - Bosquejo Doctrinario.	57
B - Análisis del caso en nuestra ley a la luz del derecho administrativo	59
C - Nuestra realidad legal	61

C U A R T A P A R T E

CAPITULO UNICO

ESTUDIO COMPARATIVO A NIVEL CENTRDAMERICANO DE LAS

VACACIONES Y EL AGUINALDO

I - DE LAS VACACIONES	63
A - Duración de las vacaciones y periodo de califi- cación	63

	Pag.
B - Fijación del período de vacaciones	64
C - Cálculo de la remuneración	65
D - Fraccionamiento y acumulación del período de vacaciones	66
E - Descuento del período de vacaciones	67
II - DEL AGUINALDO	67

Q U I N T A P A R T E

CAPITULO UNICO

ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES	70
Bibliografía	73

P R I M E R A P A R T E

CAPITULO PRIMERO

DE LA VACACION ANUAL REMUNERADA

A - ANTECEDENTES HISTORICOS

Esta institución de primer orden dentro del Derecho del Trabajo, es de inspiración reciente y representa una conquista del proletariado. Su regulación ordenada data del presente siglo y más concretamente, con posterioridad a la Primera Guerra Mundial. Sin embargo, ya anteriormente, en 1872, Inglaterra adoptó este Instituto para los obreros de la industria, pero la amplitud legal de esta aspiración no se reconoce sino hasta muy entrado el siglo XX.

La Organización Internacional del Trabajo, no trató esta institución sino hasta en el mes de Junio de 1936, en ocasión de celebrarse en Ginebra la Vigésima Sesión. En el curso de ella se acordó la aplicación de las Vacaciones Anuales Remuneradas, limitándolas a los trabajadores de la industria y del comercio, y a los trabajadores del Estado y de la empresa privada. En una forma expresa, la Convención de 1936 excluyó a los trabajadores domésticos, a domicilio y agropecuarios, pero recomendó que en sesiones posteriores se estudiará la posibilidad de su aplicación a dichos trabajadores.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, fué aprobada por los Estados Americanos, en su Novena Reunión, celebrada en la ciudad de Bogotá en 1948 y disponía en su artículo 15 lo siguiente:

"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 empresario de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas"

La citada disposición acusa una serie de elementos característicos de esta institución, que ya se encuentran regu

lados en nuestra legislación positiva, excepto en lo que se refiere a la graduación de las vacaciones en relación al tiempo de servicio, lo cual no es contenido en nuestra ley.

B - FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

La Constitución Política de 1962, en su artículo --- 182, ordinal 9º, regula genéricamente lo relativo a las vacaciones anuales, disponiendo lo siguiente:

""Art. 182. El trabajo estará regulado por un Código de Trabajo, que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, y estará fundado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, y especialmente los siguientes:

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""

A su vez, el artículo 224, contenido en las disposiciones transitorias del citado cuerpo constitucional, textualmente dice:

""Art. 224: El Código de Trabajo, a que se refiere el artículo 182 de esta constitución, deberá promulgarse dentro del plazo de un año a contar de la vigencia de esta Constitución. Mientras tanto continuarán en vigencia las leyes laborales que actualmente rigen, y podrá regularse por leyes especiales las materias que contiene el Capítulo II, Título XI de esta Constitución""

En efecto, el Código de Trabajo, a que se refieren las anteriores disposiciones fué promulgado en el año de 1963 y publicado en el Diario Oficial número 22, Tomo 198 del 1º de Febrero de 1963.

En él se encuentra contenido, en los artículos 155 a 166, ambos inclusive, un capítulo dedicado exclusivamente a la vacación anual remunerada.

Es lógico, que al abordar el estudio del fundamento constitucional de las vacaciones, tengamos que referirnos forzosamente a su devenir histórico y a las causas que la han motivado. De esta manera, podemos hacer un resumen en la forma siguiente:

1º SUS ANTECEDENTES

La regulación de este instituto, fué originalmente - considerada en un ámbito internacional, como ya se dijo anteriormente, hasta el año de 1936 por la Organización Internacional del Trabajo y en 1948 por la Novena Conferencia Internacional Americana, celebradas respectivamente en Ginebra y Bogotá.

Con amparo constitucional aparece por vez primera - esta institución, escuetamente regulada en la Constitución Política del 29 de Noviembre de 1945, que en su artículo 156, Numeral 4º Inciso 2º dispone lo siguiente:

"Las vacaciones serán pagadas después de un año de trabajo"

La Constitución Política de 1950, en el artículo --- 183 numeral 9º, amplía considerablemente lo que sobre vacaciones dispone la Constitución de 1945 y así dice:

"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"

Como se vé, igual redacción se observa en la Consti tución Política de 1962, ya transcrita.

Consideramos de importancia mencionar, que el insti tuto de las vacaciones anuales remuneradas, cuyo reconocimiento constitucional no se produjo sino hasta el año de 1945, -- fué objeto de regulación anterior por una ley secundaria deno minada "Ley de Protección a los Empleados de Comercio", pro-- mulgada en el año de 1927 y publicada en el Diario Oficial --

del 17 de Junio de ese año.(1) Dicha ley, creada durante la administración de Pío Romero Bosque, estuvo vigente hasta la promulgación del Código de Trabajo y reconocía a favor de los empleados de comercio vacaciones anuales remuneradas por un período de duración de quince días.

En el año de 1953, en virtud, del decreto 1221 del 11 de noviembre publicado en el Diario Oficial del 18 del mismo mes y año, se promulga la "Ley de Vacaciones".(2) Esta no fué sino un producto del desarrollo legislativo tendiente a dar vigencia a los principios constitucionales y con ella, y hasta 1963, época del Código de Trabajo, como ordenación sistemática de las leyes laborales, tienen las vacaciones una regulación especial en un campo bastante limitado, ya que por una parte dicha ley exceptúa de sus beneficios a los trabajadores a domicilio, agrícolas y domésticos, y por otra, fija la duración de las vacaciones en quince días para los empleados de oficina al servicio de cualquier patrono o establecimiento y trabajadores de empresas comerciales; en diez días para los trabajadores de empresas industriales, siempre que la empresa tenga más de diez trabajadores y en seis días para los demás casos, o sea para los trabajadores de empresas industriales, cuando el número de ellos fuese de diez o menos.

El panorama cambió notablemente con la promulgación del Código de Trabajo de 1963, el que estuvo vigente hasta el 30 de octubre de 1972, siendo sustituido a partir del día siguiente, por el Código de Trabajo publicado en el Diario Oficial número 142 del 31 de julio de 1972, que añade al anterior una serie de innovaciones de suma importancia.

2º CAUSAS MOTIVADORAS

El Estado, por la fuerza de los hechos, al fin reconoció al trabajo su carácter social, en desprendimiento de

(1) Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social, Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pag. 223, Imprenta Nacional, San Salvador.

(2) Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social, pag. 193, obra citada.

aquel criterio que lo consideraba como una mercancía, como algo que el trabajador estaba dispuesto a vender a cambio de un precio. Ello permitió que el trabajo, considerado desde este ángulo, fuese protegido, más en interés de la colectividad que en el del individuo que lo realiza.

Más, en lo que propiamente atañe a las vacaciones, éstas no solo están motivadas por razones de tipo social, sino que, como quedará establecido posteriormente al hablar de sus finalidades, están instituidas también por causas higiénicas y biológicas.

Lo anterior, supone el abandono de aquella vieja --- creencia, de que las vacaciones obedecen al propósito de que el trabajador, en su transcurso, se dedique primordialmente al -- placer, y se reafirma la estimación contemporánea, según la -- cual, aquellas deben dedicarse a la reposición de energías mediante un descanso prolongado.

C - CONCEPTO Y FINALIDAD

CONCEPTO: Por regla general, cuando se trata de conceptuar una institución, nos encontramos con una gama de conceptos, -- que si bien difieren en la forma, tienen en el fondo, casi todos, una misma identidad. Ellos son expuestos, desde el particular punto de vista de cada autor y así tenemos, con relación a las vacaciones, que hay una infinidad de criterios que en -- cuanto a la forma, las conceptúan de manera diversa.

Para Caldera, citado por Cabanellas, la vacación "es un descanso legal obligatorio que se concede periódicamente a todos los trabajadores cuyo servicio se haya prolongado más -- allá de determinado ciclo de tiempo" (3). Cabanellas, las definió como "el derecho al descanso ininterrumpido -variable des

(3) Cabanellas, Contrato de Trabajo, Parte General, Vol. II, pag. 251, 1963, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Edición Unica.

de unos días hasta más de un mes - que el trabajador tiene, -- con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios."(4). Ernesto Krotoschin dice que la vacación "es una liberación temporaria del trabajador con respecto a su obligación de estar a disposición del patrono" (5) A nuestro modo de ver, el concepto de Krotoschin es el más adecuado, porque respeta la íntima naturaleza de lo que en realidad debe entenderse por vacaciones; no incurre en un exagerado detallismo ni es tampoco diminuto en su contenido.

FINALIDAD : Esta institución se sustantiviza a través de una serie de finalidades, entre las cuales figuran, por su singular importancia, las siguientes:

a) DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR:

En este sentido, la concesión de las vacaciones obedecen al hecho de dar al trabajador la oportunidad de reponer o conservar sus fuerzas para el trabajo, a través de un período de descanso mayor y por ende más eficaz, que el que deviene -- del descanso entre jornada y jornada y del relativo al descanso semanal, el cual responde a una necesidad de su cuerpo y de su espíritu.

Esto, indudablemente, es consecuencia del concepto -- social del trabajo, que por igual protege la integridad física y mental del trabajador.

Además, desde el ángulo que analizamos, tienen las -- vacaciones el propósito de estimular al trabajador por el año de servicio prestado a favor del patrono.

b) DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PATRONO

A este respecto, las vacaciones implican un benefi-
cio para el patrono, en el sentido de que un descanso más pro

(4) Cabanellas, ob. cit. pag. 251

(5) Ernesto Krotoschin. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, 1965, Ediciones Depalma, Buenos -- Aires, pag. 394.

longado, desemboca naturalmente en un rendimiento mucho más -- positivo del trabajador en la prestación de sus servicios, pues durante ese lapso, como ya lo dijimos, restaura sus energías, que vuelca en beneficio patronal.

c) DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL

Corresponde al Estado, por causas eminentemente sociales, higiénicas y biológicas, velar porque en la relación de trabajo, se reconozca al trabajador su alta categoría humana y con ello, la función preponderantemente social que realiza en la prestación de sus servicios.

La Constitución Política en su artículo 181 Inciso -- primero, en lo concerniente dice: ""El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera ar tículo de comercio"". Dicha protección contribuye no solo recono ciendo la dignidad y personalidad del hombre, sino que trasci ende beneficiosamente en toda la vida de relación.

Modernamente, el aspecto social del trabajo no es si no la concreción de que lo colectivo priva sobre lo individual, ya que a través de ese reconocimiento se beneficia la salud pú blica en general.

D - NATURALEZA JURIDICA:

Cabanellas, sobre el particular, sostiene que la con cesión de las vacaciones se ve integrada por dos fundamentales elementos que son: un tiempo libre a favor del trabajador y el derecho a que ese tiempo se le retribuya, como si efectivamente lo hubiera trabajado (6).

Ahora bien, dice, que lo que obliga a escudriñar sobre la naturaleza jurídica de la institución vacacional, es -- precisamente esa retribución concedida a quien no presta un -- servicio.

Por el hecho de no poder concebirse el pago del sala

(6) G. Cabanellas, ob. cit. pag. 253.

rio sino frente a una contraprestación, constituida por la ejecución del trabajo pactado, se esbozan diversas teorías para delimitar la verdadera naturaleza jurídica de las vacaciones retribuidas. Ellas son:

a) TEORIA DEL CARACTER PREMIAL

Según ésta, la vacación retribuida no nace de un mandato legal, sino por el contrario, nace de un hecho meramente voluntario, potestativo, del patrono, quien la concede a sus empleados en premio a sus buenos servicios, a su permanencia y fidelidad para con la empresa.

Como es de suponer, esta teoría, en boga en los primeros tiempos de esta institución, tiene ahora solamente un interés histórico, porque hoy día, las vacaciones anuales retribuidas están sancionadas por las leyes y por lo tanto, su concesión se impone al patrono como una obligación sin importar cual fuere el comportamiento del trabajador.

b) TEORIA DEL CARACTER ASISTENCIAL

Esta teoría considera que el período vacacional remunerado, como descanso, constituye una medida de protección a la salud. Por lo mismo, es dable deducir que el importe recibido por el trabajador en concepto de vacaciones, no tiene el carácter de salario, sino el de una contribución asistencial.

c) TEORIA DEL CARACTER SALARIAL

Esta teoría a diferencia de la anterior, considera que la retribución percibida por el trabajador, en concepto de vacaciones, es un salario diferido que implica un derecho y una obligación a cargo de quien lo recibe: un derecho, en el sentido de percibir la remuneración sin prestar servicios, y una obligación, en el sentido de aplicar dicho lapso a su reposo.

Consecuentemente con lo dicho en el párrafo precedente, la obligación patronal de remunerar debidamente el reposo,

emana de la naturaleza pública de las leyes que la imponen y esa remuneración que recibe el trabajador, tiene carácter salarial, pues constituye, como ya se dijo, un salario diferido, - en el sentido de que representa una parte del salario, que si bien no se le entrega al trabajador durante las épocas de pago del mismo, se acumula progresivamente para ser entregado en su totalidad a la fecha en que debe hacerse efectiva la presta---ción; tan es así, que si esta institución de las vacaciones no existiese, con toda seguridad se vería que el salario básico - del trabajador aparece incrementado en proporción al desembolso que soporta el empresario con el pago de esta prestación.

Pero bien, fuera de esas teorías y palpando nuestra realidad legal, esa retribución que se paga en concepto de vacaciones, a nuestro modo de ver, no es salario. Las razones - que nos obligan a mantener este criterio, se fundan en lo si---guiente: 1º) No es salario, porque éste únicamente cobra relevancia, cuando es visto como una contraprestación al servicio que presta el trabajador y 2º) No es salario diferido, porque éste se finca en una idea de tipo económico que no tiene cabida en nuestro derecho positivo. En consecuencia, si afirmamos que esa retribución no es salario es porque ella constituye, - sencillamente, un equivalente al salario; está medida sobre la base del salario pero no es salario mismo, sino una prestación especialísima que se evidencia a través de un doble aspecto: el pago de una suma de dinero y la existencia de un descanso - reparador. Esa suma de dinero no constituye salario, pues con las vacaciones no se estipula remuneración, que lleva invívita la idea de prestación de servicios, sino reposo.

CAPITULO SEGUNDO

LAS VACACIONES Y SUS REGLAS APLICABLES

a) CONDICIONES.

El otorgamiento de las vacaciones requiere como condiciones previas las siguientes:

I - QUE EL CONTRATO DE TRABAJO SEA POR SU NATURALEZA DE CARACTER PERMANENTE.

Esta condición implica que no debe tratarse de trabajos transitorios, temporales o eventuales.

El artículo 25 C. de T. dispone lo siguiente:

"Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideraran celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se señale plazo para su terminación. La estipulación de plazo solo tendrá validez en los casos siguientes:

- a) Cuando se trate de labores que por su naturaleza no sean permanentes en la empresa; y
- b) Cuando los trabajadores sean contratados para llenar necesidades temporales o eventuales en labores de naturaleza permanente en la empresa.

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido"

El artículo transcrito en sus literales a) y b) se refiere a labores naturalmente permanentes, pero que por circunstancias especiales -como serían para el caso a guisa de ejemplo, un dependiente de mostrador en la época de Navidad para el literal a) y un trabajador que sustituye a otro que se encuentra de vacaciones para el literal b)- dichas labores pueden calificarse como transitorias y no por tiempo indefinido.

Acorde con este criterio y en desarrollo del artículo en comento, el trabajador por obra, sin desempeñar un trabajo que observe las características de indefinido, sí es permanente, y por lo tanto, tiene derecho a que se le concedan vacaciones anuales retribuidas, siempre que con respecto a él, con

curran las circunstancias que la ley exige para su otorgamiento, cual serían un año de trabajo continuo bajo la dependencia de un mismo patrono, un mínimo de doscientos días trabajados - en dicho lapso, etc.

Cabanellas, al señalar los inconvenientes de esta -- clase de labores, textualmente dice: ""Resulta difícil ó imposible determinar el régimen de la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, despido injusto, vacaciones, jubilaciones y, en general, en las medidas de protección social del trabajador""(7)

Nuestro Código, en su artículo 126 literal b, al referirse a las formas de estipulación de salarios, contiene el relativo al salario pactado por unidad de obra, entendiendo -- por tal, aquel que solo toma en cuenta la cantidad y calidad - de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido.

Por otra parte, y en abono a este criterio, el artículo 177 C. de T. al hablar de las vacaciones anuales retribuidas, se refiere genéricamente a "Los trabajadores", sin hacer distinciones de ninguna clase. De dicha disposición se deduce, con respecto a esta institución y sobre todo a su naturaleza, que el legislador tuvo la idea de igualdad y generalidad, por lo que nunca, debe interpretarse en forma que conduzca a un régimen de - especialidad o de discriminación.

A su vez, el artículo 183 C. de T. al referirse al - cálculo de la remuneración que debe recibir el trabajador en - concepto de vacaciones, dice en el ordinal 2º lo siguiente:

""El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado - durante los seis meses anteriores a la fecha en -- que deba gozar de ellas, entre el número de días -

(7) Cabanellas, Ob. cit. pag. 404.

laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salario".

Queda claro pues, que el instituto en comento proyecta sus beneficios para todos los trabajadores, cuyos salarios se hallan diferentemente estipulados.

Trajimos a cuenta, en forma especial y deliberada, - la situación en que se encuentran los trabajadores cuyos salarios se han estipulado por unidad de obra, porque indudablemente, este instituto en relación a ellos, debe y exige los mismos presupuestos para su concesión, contenidos en el artículo 177 y siguientes C. de T., lo cual, como ya lo vimos, es, en opinión de Cabanellas, difícil y hasta imposible en su precisa y clara determinación. Pero bien, esos ya son problemas secundarios, que ceden ante el indiscutible derecho que consagra la ley a favor de todos los trabajadores, que recalca el artículo 180 que principia diciendo: "Todo trabajador....."

II - QUE EL TRABAJADOR HAYA PRESTADO SUS SERVICIOS DURANTE CIERTO TIEMPO.

Esta condición, en el vigente cuerpo legal, se encuentra regulada en el artículo 180 que reza así:

"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" .

La disposición transcrita, para su correcto entendimiento, debe ser relacionada con el artículo 177 C. de T. cuyo tenor literal en lo conducente dice:

"Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones....."

El motivo de la relación entre ambas disposiciones,

estriba precisamente, en que la primera citada recoge el tiempo de servicio y la última a favor de quien se prestan los ser vicios.

A la condición que comentamos, Cabanellas le agrega las palabras ""a un mismo patrono""(8). Nosotros disentimos - del criterio del ilustre tratadista, pues a nuestro entender - la unipersonalidad patronal a que alude, no es, a lo menos en nuestra legislación, del toda correcta. Esto no significa que nosotros mantengamos el criterio de que nuestra ley admita la pluralidad patronal en relación a un solo sujeto dentro de una misma jornada de trabajo o lo que es igual, que el trabajador tenga diversos patronos, en forma simultánea y no alternativamente, lo cual es real y posible, pues no existe disposición - que lo prohíba.

Decimos no estar de acuerdo con el ilustre profesor Cabanellas, porque si bien analizamos el artículo 177 C. de T. llegamos a unas conclusiones que rechazan como único valedero, el criterio del profesor Cabanellas. Reza el artículo citado así:

""Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia - de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a...""

Como puede apreciarse, la redacción del artículo 177 implica una serie de situaciones que es bueno considerar, y - así tenemos entonces, las siguientes:

1º Un año de trabajo continuo y durante el mismo un mínimo de doscientos días trabajados en forma efectiva;

2º El trabajo es prestado "en una misma empresa o es tablecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono""

A nuestro modo de ver la redacción del Código, en es te sentido, es poco afortunada. Debería simplemente decir -- "en una misma empresa", que considerada en toda su amplitud; -

(8) Guillermo Cabanellas - Ob. citada, pag. 262.

puede comprender uno o varios establecimientos. Además, el uso de la conjunción disyuntiva "o" denota alternatividad ó diferencia, lo cual, propiamente hablando, daría lugar a pensar que el término empresa no hace relación a establecimiento, ni éste implica la existencia de aquella. La redacción, lejos de clarificar su sentido, oscurece su entendimiento.

La conjunción disyuntiva "o", si está bien empleada cuando el artículo 177 C. de T. dice: "o bajo la dependencia de un mismo patrono". De esa diferenciación surge la aplicación del instituto de las vacaciones a las siguientes situaciones:

a) En el caso de la sustitución patronal, contenido en el artículo 6 C. de T., materialmente hablando, estamos en presencia de un trabajador, que llenando los requisitos necesarios para gozar de vacaciones, ha prestado sus servicios para dos patronos: el sustituido y el sustituto.

b) Cuando el trabajador sin haber estado laborando en una misma empresa durante un año continuo, sí lo ha estado bajo la dependencia de un mismo patrono, como sería el caso de que el patrono enajenara una empresa y adquiriera otra, o fuese titular de dos o más empresas disímiles y transfiriera a dicho trabajador de una a otra.

B) OBLIGACIONES

1 - DEL PATRÓN.

Las vacaciones anuales retribuidas engendran una serie de obligaciones a cargo del patrono, tales son:

a) abonar una remuneración equivalente al salario convenido como si durante las mismas, el trabajador hubiese efectivamente prestado sus servicios; b) no exigir del trabajador ninguna prestación de servicios, durante el tiempo que duren las vacaciones; c) fijar la fecha de su concesión de acuerdo con las necesidades de la empresa, sin que dicha facultad represente -

una arbitrariedad en relación a los justos intereses de los --
trabajadores a su servicio.

2 - DEL TRABAJADOR

Correlativamente, surgen asimismo, para el trabaja--
dor, sus obligaciones, tales son: a) exigir que se le concedan
sus vacaciones anuales retribuidas; b) no aceptar la compensa--
ción de las mismas, en dinero o en especie; c) no efectuar du--
rante las vacaciones trabajo que desnaturalice la finalidad --
del descanso, destinando dicho lapso al reposo; d) reintegrar--
se al trabajo cuando haya vencido el lapso del descanso.

CAPITULO TERCERO

ANALISIS DE LA VACACION ANUAL REMUNERADA EN CUANTO A LAS REGLAS
GENERALES CONTENIDAS EN LA LEY

A - DURACION DE LAS VACACIONES

La duración de las vacaciones se ve constituida por ese período anual durante el cual el trabajador suspende la -- prestación de sus servicios, percibe su retribución como si -- efectivamente lo hubiere trabajado y se le concede, en lo fundamental, para que lo destine al descanso.

Nuestra legislación anterior, supuestamente fundada en razones de tipo económico, regulaba con criterio diferen--- cial e inexplicable la duración de las vacaciones, sin conside-- rar que por la naturaleza de las mismas, el interés particular debe sucumbir ante intereses mucho más dignos de ser tutelados, como lo son el orden público y el interés social.

Atribuye la ley vigente en el artículo 177 C. de T., como un derecho a favor de los trabajadores en general, un período de vacaciones remuneradas cuya duración será de quince - días. El Código anterior fijaba en seis días la duración de - las vacaciones de los trabajadores agropecuarios y del servicio doméstico.

Ya con anterioridad dejamos expuesto las causas moti-- vadoras de esta institución y dijimos que son concedidas para que el trabajador, por razones de tipo social, higiénico y bio-- lógico, dedique el período vacacional a restaurar sus energías mediante un descanso prolongado. Sin embargo, conscientes no-- sotros de una realidad social, no dejamos de considerar injus-- to al legislador del Código de Trabajo de 1963 que con eviden-- te olvido de las razones que inspiran este instituto, vino dis-- crimínadamente a perjudicar más a quienes con mayor razón nece-- sitan restaurar sus energías por la índole de los trabajos que realizan.

La igualdad de tratamiento, que contempla el actual -

Código de Trabajo constituye una afirmación de la dignidad humana y el rescate de uno de los valores más inapreciables, --- cual es el de la salud.

B - COMPUTO DE DIAS VACACIONALES:

Nuestra ley sienta en el Art. 178 C. de T. como re-- gla general que los días de asueto y de descanso semanal que - quedaren comprendidos en el período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas.

El artículo citado prescribe además, que las vacaciones no podrán iniciarse en tales días y se deduce de su texto que sí pueden terminar en uno de esos días.

La misma disposición, asimismo, regula que los substitutivos del día de descanso semanal, llamados descansamentales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

I - COMPUTO DE LA ANTIGUEDAD:

Para que el trabajador adquiera el derecho a vacaciones retribuidas debe, previamente a su otorgamiento, haber --- prestado sus servicios durante un período mínimo que nuestra - ley fija en un año de trabajo continuo (Art. 177 C. de T.) que se cuenta a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono y vence en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores (Art. 179 C. de T.) Indudablemente, ese período mínimo, a su vez, exige la concu-- rrencia de ciertos presupuestos necesarios para el otorgamiento de las vacaciones, como son, que el trabajador durante ese lapso previo debe haber cumplido un mínimo de días efectivamente trabajados (Art. 180 C. de T.), o no haber faltado injustificadamente un determinado número de días (Art. 186 C. de T.)

2 - TIEMPO MINIMO DE PRESTACION DE SERVICIOS:

Lo regula el artículo 180 C. de T., repetidamente -- mencionado, que dispone en lo pertinente, que todo trabajador para tener derecho a vacaciones, debe acreditar un mínimo de -

doscientos días trabajados en un año continuo, aunque en el contrato de trabajo respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni en cada día, el máximo de horas ordina--rias.

Ya en su oportunidad nos referimos al año continuo y a la forma en que se computa. El legislador introdujo en la redacción de este artículo, en forma precisa, elementos o circunstancias necesarias para el otorgamiento de las vacaciones, de tal manera que faltando alguna de ellas, no se genera para el patrono la obligación de concederlas ni para el trabajador el derecho de exigir las, como sería el caso, por ejemplo, de aquel trabajador que fuese despedido de su empleo con más de doscientos días efectivamente trabajados pero sin haber cumplido un año de servicio continuo. Aquí se plantearían dos situaciones: a) Si ha sido despedido por su propia culpa, no tiene derecho a nada; y b) Si lo ha sido por causa imputable al pa--trono tiene derecho a vacaciones proporcionales al tiempo de servicio, y no al de los días efectivamente trabajados. Igual sucedería, si el trabajador dentro de un año de trabajo continuo no cumple un mínimo de doscientos días trabajados en forma efectiva, por encontrarse en la situación prevista en el artículo que comentamos cuando dice que, contractualmente, no se le exija trabajar todos los días de la semana. Es obvio, que en este caso, el trabajador no tendrá derecho a vacaciones por --ausencia del último requisito, pero ¿y si el trabajador cumplido ese año de trabajo continuo, es posteriormente despedido? ¿a qué tendrá derecho?. Nosotros opinamos que en este caso como en el anterior el trabajador tendrá derecho a vacaciones proporcionales calculadas durante el período comprendido desde el inicio del nuevo año de servicio hasta la fecha del despido, es decir, que no se le tomará en cuenta el tiempo trabajado --en el año anterior, en que, no obstante haber cumplido un año

continuo al servicio del patrono no completó doscientos días -- efectivamente trabajados en el mismo. La falta de uno de es-- tos presupuestos no permite el nacimiento del derecho.

A estas alturas nos parece necesario referirnos a -- los doscientos días que menciona el artículo en comento y a es te respecto podemos decir, en principio, que esta fijación de un determinado número de días trabajados durante un año continuo, parece arbitraria. Sin embargo no es así, ya que para -- que surja el derecho a vacaciones hay que considerar el tiempo que el trabajador ha ocupado en el desempeño efectivo de su tra bajo, de tal suerte que el tiempo no trabajado no crea derecho a vacaciones, pues la finalidad de éstas radica precisamente en obtener un descanso, lo que se justifica cuando ha habido la - necesaria prestación de servicios con su normal desgaste físi- co y tensión nerviosa, que en definitiva son las razones que - determinan la fijación del plazo o período a que aludimos. Es por lo tanto, la prestación de servicios en forma efectiva, el esfuerzo realizado, el que merece un descanso; y en esa forma, cumplido el año de servicio, el trabajador se encuentra en si- tuación que admite o justifica, disfrutar un descanso, tanto - desde el punto de vista legal como del desgaste físico experi- mentado.

C - LA CONTINUIDAD DEL TRABAJO Y LA SUSPENSION DEL
CONTRATO DE TRABAJO:

El Artículo 181 C. de T. contiene lo relativo a la - continuidad del trabajo en relación a la suspensión del contra to de trabajo y expresamente dispone lo siguiente:

"Art. 181: Se entenderá que la continuidad del tra- bajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo; pero los días que durare la suspensión no se computarán como días -- trabajados para los efectos del artículo anterior"

La regla contenida en este artículo se armoniza inti mamente con el artículo 46 C. de T. cuando dice: "La suspen--

sióndel contrato no afectará la antigüedad del trabajador; pero el tiempo que durare no se computará como tiempo trabajado".

El artículo 181 C. de T. que comentamos, hace referencia a la no interrupción del trabajo continuo "en aquellos casos" en que se suspende el contrato de trabajo"; por ellos, deben entenderse los comprendidos en el artículo 36 C. de T.

Creemos nosotros que la única interrogante, que podría presentar la redacción del artículo comentado sería, la de establecer si existe la posibilidad de conceder las vacaciones durante la suspensión del contrato. A nuestro entender, nada existe en la ley que lo prohíba; por el contrario, las leyes de trabajo deben interpretarse, en caso de conflicto o duda, a favor del trabajador y en ese sentido, cabe asentir a -- esa interrogante pues, por una parte, forzada o no, la suspensión del contrato, materialmente representa un descanso y por otra, es durante una suspensión de contrato cuando las vacaciones resultan más convenientes, pues ello permite, sobre todo - en aquellas suspensiones que no implican desembolsos salariales del patrono, paliar o atenuar los serios quebrantos que -- puede tener el trabajador al no percibir su salario.



CAPITULO CUARTO
REGLAS PARA LA CONCESION DE LAS VACACIONES

A - A QUIEN COMPETE SEÑALARLAS

Nuestra ley autoriza libremente al patrono a señalar o fijar la época de las vacaciones, dentro de un plazo posterior al cumplimiento del año de servicio, debiendo, eso sí, -- conceder el goce de las mismas dentro de dicho plazo.

Por el interés que tiene este capítulo, consideramos más que conveniente hacer una transcripción del artículo 182 - C. de T. cuya interpretación motiva una diversidad de criterios. Su tenor literal es el siguiente:

"Art. 182: El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificar la fecha de iniciación de ellas, con treinta - días de anticipación por lo menos. Los plazos dentro de los cuales el trabajador debe gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de ciento; y de seis meses, si el número de trabajadores fuere mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio" .

Este artículo, sin aparentes dificultades en su entendimiento y aplicación, constituye, por el contrario, una de -- las disposiciones más problemáticas y que es objeto, por lo me nos entre nosotros, de criterios diferentes.

1º - NOTIFICACION DE LA FECHA DE INICIO

El inciso primero del artículo citado encierra para el patrono una verdadera obligación y no como podría pensarse, una simple facultad dependiente de su libre y soberana voluntad. Lo imperativo de su texto se concreta, ya en las relaciones obrero-patronales, en la obligación del patrono de señalar la época en que el trabajador ha de gozar sus vacaciones y la notificación de la fecha de inicio con treinta días de anticipación como mínimo.

En nuestro país, por lo menos, se observa que en la

práctica y de un modo general, la segunda parte del inciso en estudio es letra muerta, pues ni aún en reducidos y excepcionales casos el patrono cumple la obligación de notificar el -- inicio del período de descanso anual en el plazo fijado por el Código; sin embargo, la vigencia del precepto nos hace conce-- bir la existencia de dos problemas; el primero, que se refiere al otorgamiento de las vacaciones durante la vigencia del prea-- viso, que es objeto de estudio en el siguiente apartado; y el segundo, relativo a los efectos que produce el incumplimiento del patrono en notificar con la antelación debida el inicio de las vacaciones. Sobre ello, a nuestro juicio, la ausencia de dicha notificación no produce efectos que puedan desconocer o limitar el derecho a vacaciones en el plazo legal, razón ella, para que afirmemos que la única consecuencia que podría deve-- nir por esa circunstancia, sería la de hacer al patrono acreedor a una sanción pecuniaria de tipo administrativo en base a lo dispuesto por el artículo 627 y siguientes del Código de -- Trabajo.

Por otra parte, en el entendimiento de que todo lo - dispuesto por la ley debe cumplirse, nos preguntamos como debe hacerse la mencionada notificación. Para responder a ello, se guimos a Cabanellas (9) quien dice que esta notificación debe hacerse por escrito, tanto al trabajador como a "la autoridad de aplicación", que entre nosotros es, por lo menos a nuestro entender, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a tra-- vés de la Inspectoría General de Trabajo y sus Departamentos y que debe además notificarse con una anticipación no menos de - 15 días, o sea, 30 días en nuestra legislación. Afirma además, Cabanellas, que dichos requisitos son indispensables para probar el cumplimiento de las disposiciones legales, facilitar la fiscalización de dicho cumplimiento y dar al trabajador la oportu-- nidad de aprovechar su descanso con la necesaria anticipación.

(9) Cabanellas: ob. citada, pag. 287.

2º - SU CONCESION DURANTE EL PREAVISO

Ya con anterioridad nos referimos a lo impráctico de la norma que regula la notificación de la fecha de inicio del descanso anual remunerado; ahora bien, si como lo dispone nuestra ley, aceptamos no solo su vigencia, sino también su positividad, nos preguntamos que ocurriría si el patrono concede al trabajador sus vacaciones en el plazo que media entre la notificación y la fecha de inicio del descanso. Creemos nosotros, que lo único que de ello podría derivarse, consistiría en hacer efectiva una pena pecuniaria para el patrono de conformidad también con lo que dispone el artículo 627 y siguientes ya mencionados, porque si consideramos que es a éste a quien obliga la ley para fijar el período vacacional, las infracciones en su cometimiento son de su propia responsabilidad, que se atenúa, desde luego, por el hecho de que el patrono está concediendo las vacaciones dentro del plazo fijado por la ley y que a su favor se reconoce.

B - FACULTAD DEL PATRONO DE CONCEDERLAS DENTRO DE UN PLAZO Y SU GOCE DENTRO DEL MISMO

El mismo artículo 182 Inciso segundo, se refiere a ese plazo que la ley confiere al patrono para que dentro de él, a su juicio prudencial, fije la época en que el trabajador ha de tomar sus vacaciones anuales retribuidas. Es indiscutible que el período de reposo anual ha de quedar comprendido y por lo tanto debe de ser materialmente gozado dentro de los plazos prescritos por la ley, lo cual facilmente se deduce de su texto.

1º VARIANTES

El plazo en estudio, asume en cuanto a su duración, dos variantes: la primera, es de cuatro meses cuando el número de trabajadores al servicio del patrono no excede de cien; y la segunda, es de seis meses cuando el número de trabajadores excediere a esa cifra.

Suponemos que la existencia del plazo en cualquiera de los dos casos señalados, se inspira primordialmente en beneficio empresarial, en el sentido de que es precisamente el titular de la empresa el único que puede determinar con precisión cual es el período más apropiado y menos perjudicial a sus propios intereses, durante el cual el trabajador ha de gozar sus vacaciones; además, el plazo fijado le permite la concesión alternativa de las vacaciones a los trabajadores cuyas fechas de ingreso coincidan o estén bastante aproximadas.

2º ANALISIS DEL PLAZO EN RELACION A LAS REGLAS
GENERALES DE LA PRESCRIPCION - CRITERIOS

El artículo 613 del Código de Trabajo, al referirse a la prescripción de las acciones del trabajador, enumera entre otras la acción de reclamo de vacaciones diciendo que ésta prescribe en "ciento ochenta días contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago", lo que nos mueve a establecer cual es ese momento en que debió efectuarse ese pago. Sobre esto se esgrimen dos criterios y mediante el primero de ellos se estima que la prescripción empieza a correr el último día de los plazos fijados por el artículo 182, siendo ese día por lo tanto el último hábil para efectuar el pago de las vacaciones. Este criterio, creemos es absolutamente desechable -- pues si bien es cierto que el patrono cumple con el pago anticipado de las vacaciones dentro del plazo, su goce, por el contrario se realiza fuera de él, y por ello, es más aceptable el segundo de los criterios, según el cual el último día hábil para efectuar el pago sería el primero de los últimos quince días del plazo y a partir de él se empieza a contar la prescripción y se vuelve, en consecuencia, inmediatamente exigible el pago de las vacaciones; solo de esa manera el patrono está dentro de la ley pues dentro del plazo paga y concede el goce de las vacaciones anuales a sus trabajadores.

Ahora bien, dejamos sentada nuestra opinión de que el trabajador, cumplido un año de trabajo continuo en los términos que indica el artículo 177 y llenando los requisitos indispensables para tener derecho a vacaciones, nace a su favor, desde ese momento, la acción de reclamo de las mismas, pero con la - salvedad de que se le difiere su ejercicio hasta el primer día de los últimos quince de los plazos legales.

CAPITULO QUINTO

DE LA REMUNERACION DE LAS VACACIONES

Con sobradas razones hemos insistido que el propósito fundamental de las vacaciones es la de constituir un medio a través del cual el trabajador restaura sus energías tanto en el aspecto físico como mental; pero esta prestación carece de objetivo si no es cabalmente remunerada, pues es obvio que el trabajador sin el importe que en ese carácter reciba, no podría en forma alguna disfrutar plenamente de ella.

A - EPOCA DE PAGO

La remuneración de las vacaciones, como expresamente lo dispone el artículo 185 C. de T., debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas; dicha remuneración cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquella en que deba volver al trabajo.

La disposición en estudio, vino a poner coto a aquella práctica viciosa de algunos empresarios que calculaban que las vacaciones terminaran en un día anterior a otro señalado por la ley como de asueto o de descanso y en tal caso no le pagaban al trabajador ese día de asueto o de descanso, sino hasta el día en que éste reanudaba sus labores.

B - FORMA DE REMUNERACION

La remuneración que se entrega en concepto de vacaciones anuales es exactamente un equivalente al salario que ordinariamente percibiría el trabajador al prestar materialmente sus servicios. Las reglas que se refieren a la forma que asume dicha remuneración aparecen apuntadas en los artículos 183 y 184 C. de T. El Artículo 183 equivale al 161 del Código de Trabajo derogado y hacemos esta relación porque, a nuestro juicio, entre ambas disposiciones hay diferencias que es necesario resaltar y más, sobre todo, si la nueva disposición en vez

de mejorar en claridad observa en su texto precisamente lo contrario. Así tenemos entonces que el inciso primero del artículo 183 vigente sustituye la expresión "se tomará como base" del artículo derogado, por la otra que dice "se tomará en cuenta". Esta sustitución es, lo creemos nosotros, una verdadera impropiedad, pues lo que enseguida disponen los ordinales de dicho Artículo no es para que se tome en cuenta, sino que constituye la base misma para el cálculo de la remuneración.

En el ordinal primero del precitado artículo 183 estamos también frente a una sustitución de palabras y encontramos que el concepto "salario diario ordinario" es sustituido por "salario básico" y la expresión "en que comience a gozar de ellas", por la expresión "en que debe gozar de ellas". Este ordinal, que se refiere a los trabajadores cuyos salarios se encuentran estipulados por unidad de tiempo, creemos que no ofrece problemas prácticos.

El cambio más importante lo encontramos en el ordinal segundo. El Código anterior, al referirse a los trabajadores con salarios ajustados a sistemas diferentes al de unidad de tiempo, promedia la remuneración de cada uno de los días de vacaciones con el resultado que arroje la división del total de salarios ordinarios devengados en el año respectivo entre trescientos sesenta. En cambio, en el Código vigente ese valor se determina dividiendo los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores, a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborales comprendidos en dicho período.

El cambio que introduce el Código vigente, sí nos parece, además de razonable, justo, ya que bajo el imperio del anterior se observaba un ostensible perjuicio para el trabajador, de tal suerte que, si uno de ellos tenía ajustado su salario por sistema mixto o por tarea, al dividir la totalidad de

salarios ordinarios devengados en el año respectivo entre tres cientos sesenta, se obtenía un promedio inferior al promedio real de los salarios que dicho trabajador devengó efectivamente. Ello se debe a que los días laborables del año (días calendario, menos día de descanso semanal y días de asueto) arrojaban una cifra muy inferior a trescientos sesenta, y por esa razón cuando se dividía entre trescientos sesenta el total de salarios ordinarios devengados en un período inferior a esa cifra, forzosamente resultara un valor inferior al promedio real de salarios que correspondía al trabajador.

Hubiésemos convenido en que se conservara como divisor fijo el número trescientos sesenta sí, como en el caso que hemos supuesto de un trabajador con derecho a recibir prestación pecuniaria en días de descanso y de asueto, se le hubiere tomado en cuenta no solo los salarios ordinarios, sino también las prestaciones pecuniarias de los días de descanso y de los días de asueto. En esa forma, el promedio que hubiere resultado sí reflejaría el promedio real de salarios e incluso sería ligeramente superior por el empleo del divisor trescientos sesenta en lugar del divisor trescientos sesenta y cinco.

La cuestión que ofrece diferente el actual Código de Trabajo, al acortar el período de trescientos sesenta a seis meses, nos parece a nosotros, menos adecuado a la realidad, -- pues con la introducción de la reforma que tácitamente propusimos en el párrafo anterior se hubiere apreciado un mejor ajustamiento, ya que, incluso, tal como está redactado en la actualidad el artículo, no sería insólito ver un período de vacaciones precedido por seis meses de escasa actividad laboral, con el consiguiente perjuicio del trabajador cuyos salarios no están ajustados al sistema de unidad de tiempo.

En definitiva pues, estamos completamente de acuerdo en que se tome en cuenta, para los efectos de fijar la cuantía

de las vacaciones, no el promedio diario que resultare de dividir el total de los salarios ordinarios devengados en cierto período entre un divisor fijo, sino por el contrario el promedio diario que arrojaré el mismo total anterior pero dividido ya entre el número de días laborables comprendidos en el período que sea exigido legalmente.

Por otro lado, dejamos anotado nuestro criterio de que no nos parece la reforma que introdujo el legislador al acortar el período que sirve de base para el cálculo de la remuneración que ha de pagarse en concepto de vacaciones, por las razones que expresamos con anterioridad.

Es importante recordar que la retribución que ha de abonarse al trabajador con motivo de vacaciones, no ha de ser aquella calculada en base al salario que tenía al momento de cumplir su año de servicio, sino el que tiene en el momento de su otorgamiento, cuando se trate de trabajadores cuyos salarios se han estipulado por unidad de tiempo, pues en el caso de que el salario asuma otra forma de estipulación, esa retribución será la que resulte de dividir los salarios ordinarios devengados durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables que comprenda dicho período, sin tomar en cuenta lo devengado en ese lapso que media entre el día en que se cumple el año de servicio y que es justamente el día en que se debe gozar de las vacaciones, y la fecha en que se otorgan las mismas, lo que cobra relevancia cuando el patrono ejercita la facultad que le reconoce el Código de Trabajo en su artículo 182 inciso segundo.

Algo que merece un especial comentario es la novedad que nos trae el artículo 177 que dispone que la remuneración que ha de recibir el trabajador equivalente al salario ordinario de quince días, debe de incrementarse con un 30% del mismo.

La innovación que apuntamos nos permite preguntar --

¿Sobre qué recae ese 30%? ¿Sobre el equivalente al salario de quince días ó sobre el salario ordinario mensual, calculado de acuerdo a las reglas que fija el artículo 183 C. de T.? Nosotros encontramos que la respuesta natural y obvia a dichas interrogantes es la de que dicho 30% se aplica a la remuneración que equivale al salario ordinario de quince días. Ilustramos nuestro criterio con un ejemplo, así: supongamos a un trabajador que devenga un salario de trescientos colones mensuales, - estipulados por unidad de tiempo o un promedio de salario básico de diez colones por día, calculado en base al ordinal segundo del artículo 183; en este caso el salario equivalente a --- quince días de trabajo será de ciento cincuenta colones que -- constituye el 50% del monto total de lo devengado durante un mes. Si aplicáramos el 30% sobre el total de salarios percibidos en el período mensual estaríamos reconociendo a favor del trabajador el 80% de aquellos salarios en concepto de vacaciones, de tal suerte que ya no recibiría ciento cincuenta colo-- nes sino doscientos cuarenta colones, cantidad que muy dificilmente podría tolerar el sector empresarial pues no obstante soportar una erogación de tal magnitud, le impide contratar los sérvicios temporales de una persona que llene la vacante que - se ha producido. Más, si el 30% recae sobre el equivalente a quince días de salarios nos hallamos frente a una situación más cómoda y justa, económicamente hablando, pues el trabajador con ese incremento recibirá en concepto de vacaciones el 65% del -- total de salarios que le resultaren mensualmente, es decir, -- que el trabajador en el ejemplo que hemos propuesto percibirá la suma de ciento noventa y cinco colones, la cual le permitirá hacer frente a sus obligaciones habituales y destinar el remanente a otras actividades, lo cual es acorde con la finalidad de esta institución.

Debemos aclarar, que a nuestro juicio, el 30% aludido, no solo favorece a aquellos trabajadores que cumplen su --

año de servicio posteriormente al 31 de octubre de 1972, sino además a aquellos que habiéndolo cumplido antes no han comenzado a disfrutar su reposo obligatorio remunerado. Lo creemos así, pues el retraso en que incurre el patrono, por lo menos hipotéticamente, en el otorgamiento de la vacación anual remunerada, amparándose en los plazos que la ley le faculta, sólo a él es imputable y no tiene el trabajador ninguna obligación de soportarlo. Las mismas razones son valederas en lo que se refiere a los trabajadores que anteriormente eran objeto de un tratamiento discriminado en la duración del período vacacional.

C - DISPOSICIONES ESPECIALES EN CUANTO A LA
REMUNERACION DE LAS VACACIONES

El incremento en la remuneración, que como pago de vacaciones recibe el trabajador, es reconocido en el artículo 184 C. de T. Esta disposición alude a esa retribución especial que recarga dicha remuneración y que en el fondo viene a constituir un salario en especie, pese a lo dispuesto por el artículo 119 C. de T. y 182 ordinal 4º de la Constitución Política, que a nuestro juicio no tuvieron la intención de prohibir el salario en especie. La situación prevista por el Código de trabajo en el artículo en análisis tiene su concreción en el caso de las domésticas y de aquellas otras personas en las cuales el vivir en el edificio o centro de trabajo es indispensable para el normal desempeño de sus labores.

El artículo 184, que comentamos, prescribe que la remuneración por vacaciones debe aumentarse, en el caso de que el patrono proporcione a su trabajador alojamiento o alimentación o ambas a la vez, en un 25% sobre dicha remuneración por cada una de ellas, siempre que durante el goce de vacaciones se interrumpan inevitablemente aquellas prestaciones, las cuales son obligatorias por disposición legal o por contrato.

CAPITULO SEXTO

EL DERECHO A VACACIONES Y LAS FALTAS INJUSTIFICADAS AL TRABAJO

El instituto de las vacaciones anuales remuneradas, que como ya se dijo, constituyen una reciente conquista de la clase trabajadora que se conceden por razones de humana consideración en el orden físico y biológico, exigen algunos requisitos específicamente determinados por la ley; ésta los ha previsto, pero además, ha regulado de manera notoria una sanción especialísima en virtud de la cual el período de vacaciones se reduce e incluso se pierde, cuando el trabajador injustificadamente falta determinado número de días durante el año de servicio. Esta situación aparece regulada en el artículo 186 C. de T. que por decirlo, constituye una excepción a lo estatuido -- por los artículos 177 y 180 de la misma ley, pues no obstante estar llenos los requisitos prescritos por esas disposiciones, las vacaciones anuales pueden reducirse o desconocerse en su totalidad. La situación se presenta cuando el trabajador ha faltado injustificadamente durante el año de servicios quince ó más días, en cuyo caso pierde el derecho a vacaciones; cuando ha faltado más de cinco y menos de quince días tiene derecho a la mitad de las vacaciones y cuando sean menos de cinco días tiene derecho a las mismas en forma completa.

El artículo 203 C. de T. viene en auxilio de la disposición que comentamos y consigna en su texto las causas que se tendrán como justificativas de la inasistencia al trabajo, mencionando al efecto el goce de vacaciones, la suspensión disciplinaria regulada por el artículo 305 C. de T., las causas -- que según la ley suspenden el contrato individual de trabajo -- establecidas en el artículo 36 C. de T. y todo caso fortuito -- o fuerza mayor que impida al trabajador asistir a sus labores, como serían la enfermedad inculpable y el accidente de trabajo.

La sanción prevista por la ley en el artículo 186 -- que analizamos, tiene indudablemente su arraigo en el respeto

a la propia finalidad de las vacaciones; éstas se dan como un merecido descanso a aquel trabajador que ha volcado todas sus energías en beneficio de su patrono y por ello, mal se estaría interpretando esta institución cuando, no obstante las faltas injustificadas del trabajador, se le esté concediendo un reposo que en el fondo vendría a constituir un premio a su propia irresponsabilidad y una vulneración ostensible a la finalidad intrínseca de las vacaciones. En este caso, pues, el tiempo no trabajado no crea derecho a vacaciones.

A contrario sensu, el tiempo no trabajado por quien se encuentra gozando de vacaciones, o imposibilitado por enfermedad inculpable o accidente de trabajo, que por ese carácter, son ajenas a las previstas por el legislador en el artículo --186, pues de no serlo, estaríamos en presencia de una verdadera injusticia, que estribaría en reconocer por una parte el --ejercicio de un derecho (Art. 203), y por la otra, hacer derivar de ese derecho en ejercicio, la pérdida de otro (Art. 186)

CAPITULO SEPTIMO

EL DERECHO A VACACIONES FRENTE A LA TERMINACION DEL
CONTRATO DE TRABAJO.

El vínculo jurídico-laboral que existe entre trabajador y patrono puede, como es natural, romperse en cualquier momento, bien mediante un procedimiento legal a través de un juicio de terminación de contrato, o bien como una medida de hecho a través de un despido injusto; de la primera sólo no interesa, para los efectos de la institución que comentamos, la terminación de contrato cuando genera responsabilidad para el patrono, pues cuando se produce sin responsabilidad para el patrono el derecho a vacaciones es irrelevante, a menos de que cuando se produzca la ruptura del vínculo, el trabajador acredite a su favor los requisitos indispensables para disfrutar del derecho a vacaciones; la segunda sí es de suma importancia y de ambas hablaremos adelante.

Es el artículo 187 C. de T. el que se refiere a los casos de terminación del contrato de trabajo en relación al derecho a vacaciones.

1 - TERMINACION DEL CONTRATO CON RESPONSABILIDAD
PATRONAL.

El Código de Trabajo preve en el artículo 53 una serie de causales que frente a una terminación del contrato de trabajo arrastran responsabilidad para el patrono; en esos casos hay, podríamos decir, con relación a las vacaciones una mera expectativa de derecho para el trabajador que está en condiciones de llenar a cabalidad los requisitos señalados por la ley y que se trunca por un acto patronal que da lugar a que el trabajador de por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono. Esta sola circunstancia hace incurrir al patrono en la obligación de pagar al trabajador una remuneración de los días que, de una manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones.

2 - TERMINACION DEL CONTRATO POR DESPIDO DE HECHO
SIN CAUSA LEGAL. EXCEPCIONES .

El contrato de trabajo puede también terminar por -- un acto súbito al que no precede, en rigor, un procedimiento formal y que está desprovisto de causa legal que lo justifique. La ruptura del vínculo da derecho al trabajador a que plantee ante los órganos jurisdiccionales competentes su demanda de reclamo de la indemnización por despido injusto y las otras prestaciones adicionales como son las remuneraciones que el corresponden en concepto de vacaciones y aguinaldo proporcionales al tiempo trabajado. Esto último, en lo referente a vacaciones, constituye lo que en otros países se ha dado en llamar indemnización compensatoria de vacaciones o compensación económica de vacaciones que abarca aún el caso de retiro voluntario o renuncia del trabajador y que, entre nosotros, esa remuneración es comunmente conocida como vacaciones proporcionales por causa -- de despido. Se trata, pues, de una verdadera compensación de vacaciones en dinero, que no se excluye con la disposición legal que la prohíbe, pues en este único caso hay ciertamente -- una absoluta imposibilidad, física y legal, del trabajador que estaba en vías de obtener su derecho, de disfrutar de sus vacaciones.

Sin embargo, hay casos en que el despido de hecho no es suficiente para producir la disolución del vínculo laboral que une a trabajador y patrono, los cuales están comprendidos en los artículos 113 y 248 C. de T. y que se refieren a los -- contratos de trabajo de las mujeres en estado de embarazo y de los miembros de las directivas de los Sindicatos con personalidad jurídica o que estén en vías de obtenerla. En estos casos, pues, el despido de hecho no produce ningún efecto jurídico -- que absuelva al patrono del cumplimiento de todas las obliga--ciones inherentes al trabajo y posteriores a la fecha en que el

patrono adopta esa medida de hecho, conservando el trabajador, por lo tanto, la totalidad de todos sus derechos hasta la finalización del descanso por maternidad o el período de garantía sindical, salvo que antes del vencimiento de esos plazos se declare ejecutoriada la sentencia según la cual se produzca la terminación del contrato sin responsabilidad patronal.

3 - TERMINACION DEL CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL .

Por regla general cuando un contrato de trabajo se declara terminado sin responsabilidad para el patrono, esta terminación no engendra para el patrono ninguna obligación a satisfacer en favor del trabajador, pues la simple declaratoria en la cual se le exime de éstas, justifica que en el procedimiento legal se encontró al trabajador responsable de ciertos hechos o acciones que provocaron la terminación del contrato sin ninguna obligación a cargo del patrono.

a) ANTES DE UN AÑO DE TRABAJO

El derecho a vacaciones, como repetidamente se ha insistido, es la concreción de una suma de requisitos plenamente satisfechos, siendo uno de los fundamentales, el cumplimiento de un año de servicios; sin ese presupuesto y terminado el contrato sin responsabilidad patronal es lógico deducir que el trabajador no tiene en absoluto ningún derecho que le permita percibir una remuneración en concepto de vacaciones proporcionales.

b) DESPUES DE UN AÑO DE TRABAJO

Quando se disuelve el contrato de trabajo y esta disolución se finca en una resolución que exime al patrono de toda responsabilidad frente al despido, que en base a esa resolución adquirió ya visos de legalidad, los efectos producidos por la terminación del contrato son, por lo general, invariantes.

bles cuando ésta se produce antes o después de un año de trabajo que, como ya dijimos, no producen a favor del trabajador de derecho alguno; pero bien, sin embargo, puede presentarse el caso, que informa a menudo la práctica, de que la declaratoria de terminación de contrato sin responsabilidad patronal se produzca cuando el trabajador ya tiene en su haber un año de trabajo con los consabidos requisitos para disfrutar por ello de sus vacaciones anuales y éstas, a la fecha de la declaratoria, aún no se hayan concedido; en este caso, prevaleciéndonos de las reglas que consigna la ley, la solución es bastante sencilla y el trabajador tendrá derecho a la remuneración de las vacaciones, pues es prácticamente imposible conceder el goce de las mismas cuando ya no hay vinculación alguna entre el trabajador y el patrono. Es más, el mero planteamiento de la demanda de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono, no es óbice, a nuestro juicio, para que dentro de la secuela del juicio y antes de la sentencia, el trabajador llene los requisitos imprescindibles para tener derecho a vacaciones y aún gozar efectivamente las mismas cuando aquellos se hubiesen cumplido satisfactoriamente, pues no es la demanda, sino la sentencia, la única que puede destruir la posibilidad de que el trabajador alcance sus derechos.

CAPITULO OCTAVO

P R O H I B I C I O N E S

Es usual de que todo derecho contenga en su afirmación una o más limitaciones, pero no es también menos cierto - que todo derecho, no ya en sí mismo considerado, sino puesto - en movimiento, es decir el ejercicio del derecho, tenga a su vez sus propias limitaciones; estas últimas, en el caso específico de las vacaciones, han sido abordadas con anterioridad en el presente estudio y se ven representadas por la existencia de determinados requisitos, cuya omisión vuelve ilusoria toda actividad tendiente a concretar el derecho. Las primeras, o sea las impuestas al derecho en sí, tienen una inspiración diferente a las otras, pues con ellas se acentúa el predominio del interés social sobre cualquier tipo de interés individual; estas se encuentran comprendidas en el artículo 188 C. de T. y 195 - C. P., que corresponden a los apartados del presente capítulo que a continuación veremos.

A - INCOMPENSABILIDAD DE LAS VACACIONES

Hasta hoy tenemos de sobra conocidas las razones que justifican la necesidad del período vacacional remunerado; mucho hemos insistido sobre ello y por lo mismo no podemos desandar el camino recorrido incurriendo en innecesarias repeticiones; basta aclarar que si obligadamente nos referimos nuevamente a esas razones, lo haremos en forma deliberadamente sutil.

Entendemos nosotros que el derecho a vacaciones anuales retribuidas no permite la decisión alternativa por parte - del trabajador, ora en cuanto a la concesión efectiva del descanso, ora en cuanto a la remuneración compensatoria en concepto de vacaciones no gozadas, pues ello en el fondo significaría una verdadera y ostensible desnaturalización de este instituto que no cuadraría con su propia finalidad. Cabanellas es acertado al señalar las inconveniencias de la compensación de

vacaciones y en su diccionario de Derecho Usual, textualmente dice: "La sustitución de las vacaciones no tomadas por el sa lario correspondiente es un acto de justicia, cuando no se -- pueden disfrutar aquellas; pero convertir eso en sistemático, explotando la codicia del trabajador o abusando del poder pa- tronial, constituye práctica viciosa prohibida en algunas le-- gislaciones, porque atenta contra la salud del trabajador" . He allí resumida la razón fundamental para prohibir la compen sación de las vacaciones, pues es claro que la ley no ha teni do jamás el propósito de consignar una ventaja económica para el trabajador, sino un descanso efectivo y si aquella señala en efecto un período de vacaciones y éste no se le concede al trabajador, tiene él "un derecho indiscutible para exigirlo, pero no para substituirlo por otra prestación" (10)

El artículo 188 C. de T. es terminante al disponer la prohibición de todo tipo de compensación de las vacaciones, ya sea en dinero ó en especie; esta prohibición responde en - justicia a la finalidad de las vacaciones y, demás está decir lo, que lo que ha querido la ley es que los trabajadores go-- cen de un descanso verdadero, lo necesariamente amplio como - para que los beneficios que se suponen derivados de él, en la salud física y moral, sean positivos.

B - INACUMULABILIDAD E INDIVISIBILIDAD DE LAS VACACIONES .

El artículo 188 C. de T. es contentivo además de -- las prohibiciones de acumular o dividir el período de vacacio nes. Estas normas prohibitivas de casi general aceptación, tienen a su vez sus propias motivaciones. La primera de esas normas que prohíbe la acumulación del descanso anual tiene su fundamento, como acertadamente lo señala Cabanellas, en el he- cho de que esa acumulación "destruye los principios sobre los

(10) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima Edición (Reimpresión), pag. 639, Editorial Porrúa S.A. México, 1967

cuales se inspira la concesión de las vacaciones" (11); esos principios, que son eminentemente de justicia social, descansan en el propósito de permitir que el trabajador recupere sus energías después de un año de trabajo continuo, pues el descanso anual es proporcional a los servicios prestados y al posible detrimento físico y mental del trabajador dentro del lapso fijado por la ley. Estas razones justifican la prohibición en estudio.

Por otra parte, nos encontramos en la ley la prohibición que no permite que el período de vacaciones sea fraccionado o dividido; las vacaciones, por su propia naturaleza y por los motivos específicos en que se fundan, deben de ser continuas, porque como lo expresa Cabanellas "el espíritu de estas consiste en que se prolonguen ininterrumpidas, para eficaz descanso reparador del desgaste producido en el trabajo por la labor realizada durante el curso del año precedente" (12). Rupprecht, citado por Cabanellas, al referirse a dicho fraccionamiento permitido por la ley uruguaya se expresa diciendo que - "ello es la irrisión más grande y desvirtuando totalmente el fin propuesto por el instituto";(13).

Sin embargo, pese a lo anterior encontramos en el artículo 189 inciso segundo una excepción a la prohibición de fraccionar las vacaciones que sienta el artículo 188. La primera de las disposiciones citadas prescribe que el patrono podrá de común acuerdo con la mayoría de trabajadores, fraccionar las vacaciones en dos ó más períodos dentro del año de trabajo. Si fuesen dos, cada período tendrá una duración de diez días por lo menos, y si fueren tres o más, siete días como mínimo.

(11) Cabanellas, ob. cit. pag. 275

(12) Cabanellas, ob. cit. pag. 276

(13) Cabanellas, ob. cit. pag. 276

La primera impresión que recibimos cuando se habla - del fraccionamiento del período vacacional es la de que con -- ello se contraría el verdadero sentido de la institución y se colabora en el empobrecimiento fisiológico del trabajador. Di cha impresión se disipa cuando observamos que el inciso segun-- do del artículo citado, contiene paliativos que nos obligan a reconsiderar la cuestión porque, en principio, nosotros esta-- mos en abierta oposición a este sistema pero en el sentido de que es inconveniente y a todas luces nugatorio del propósito - de la institución, que exista el fraccionamiento de las vaca-- ciones tomando para ello como divisor fijo el número quince, - es decir que no estamos de acuerdo con el mencionado fraccionam iento siempre que la suma de los días vacacionales en los di-- ferentes períodos fraccionados no sea superior a quince, pero, la cuestión por ahora nos presenta un panorama diferente pues se está autorizando el repetido fraccionamiento de las vacacion es sin perjudicar, a nuestro entender, a la clase laborante, ni destruir tampoco la intrínseca finalidad de esta institución. Es más, aunque aparentemente el inciso segundo parezca redactad o en beneficio del patrono pues obliga a éste a un concierto previo con los trabajadores para desmembrar las vacaciones en diferentes períodos, lo cierto es que quien resulta directament e beneficiado es el trabajador, pues aún en el caso mínimo de que el período de vacaciones se fraccione en dos aquel ve un - incremento de cinco días de descanso en relación a los quince días que le eran reconocidos anteriormente, obteniendo con --- ello dos períodos de descanso, más o menos prolongados, dentro de un mismo año de trabajo.

Vista así la situación planteada por este artículo, consideramos que el mismo representa para el trabajador una -- conquista, y por otro lado viene a ponerle un dique a una práct ica bastante usual en numerosas empresas.

Este mismo artículo 189 en su inciso primero, introduce la existencia de las vacaciones colectivas. Con la simple lectura del artículo se nota que el otorgamiento de las vacaciones en la forma mencionada es facultativo del patrono y allí mismo le cierra a éste, toda posibilidad de concederlas por grupos en diferentes períodos, ya que expresamente se refiere a todo el personal y a un mismo período.

C - IRRENUNCIABILIDAD DE LAS VACACIONES

Cuanto hay de cierto al afirmar que los derechos consagrados por la ley a favor de los trabajadores, son irrenunciables; esta irrenunciabilidad no se gesta en la mente del legislador de una manera antojadiza, pues tras de ella se encuentran poderosas razones y la serena convicción de que esos derechos son de orden público y como tales, se hallan investidos de una enorme y trascendente utilidad social. El derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas pertenece a esa categoría, y su respaldo legal se encuentra consignado de una manera general en el artículo 195 de la Constitución Política, y en forma especial en el artículo 188 del Código de Trabajo.

El carácter que imprime la ley al derecho a vacaciones, tiene a su vez plena confirmación en el Código Civil, el cual en sus artículos 10 y 12 al referirse a los efectos de la ley consignan la nulidad absoluta como efecto necesario, de todo acto o convenio que implique una renunciabilidad de un derecho que no sea atinente al interés individual del renunciante, sino por el contrario, que sea un derecho incluido en el régimen del orden público y que esté, desde luego, prohibida su renuncia. Por lo tanto, todo acto tendiente a renunciar al derecho a gozar de vacaciones anuales retribuidas, será nulo y no producirá jamás efecto alguno pues no se puede transar con la doble obligación expresada por la ley y según la cual, tanto está obligado el patrono de dar las vacaciones, como obligado

está el trabajador de tomarlas.

Ahora bien, nos resta referirnos a la situación que se plantea y a sus posibles soluciones, cuando, pese a la prohibición, se compensan las vacaciones, es decir, cuando el trabajador laboró el período de vacaciones y el patrono le canceló lo correspondiente a las mismas y al tiempo trabajado.

Como ya quedó dicho, los actos que la ley prohíbe -- son nulos y de ningún valor, por lo tanto, la compensación de las vacaciones que se ha operado es absolutamente nula, lo que trae como consecuencia que las cosas vuelvan al estado anterior en que se encontraban. Cuando el patrono hace trabajar en el período de vacaciones al trabajador y éste lo acepta, celebra en realidad un convenio prohibido terminantemente no solo por la ley secundaria sino también por la constitución en su artículo 182 ordinal 9º. En la hipótesis que examinamos, el patrono y el trabajador atentan contra normas consideradas de orden público por ser de fundamental importancia para la convivencia humana. En este mismo caso, lo que vulnera el patrono que desconoce la necesidad que tiene el trabajador de descansar es precisamente la salud de éste, los niveles de producción y, en general, ciertos bienes jurídicos y materiales en cuyo mantenimiento o conservación está interesada la sociedad.

Comprendido lo anterior, nos preguntamos ¿Como queda entonces la compensación que se ha verificado?. Para responder a ello nos vamos a prevaler de ideas de tipo civilista que perfectamente encuadran en materia laboral y específicamente, en la cuestión que analizamos. En principio, la compensación de las vacaciones está afecta de nulidad y por ello el trabajador tiene el derecho, como el patrono el deber, de reclamar y conceder en su caso las vacaciones remuneradas, sin importar que el primero hubiese recibido ya la remuneración que en ese carácter le corresponde. Pero en ese caso pregunta



mos ¿Como queda la retribución que el patrono ha desembolsado y que el trabajador ha recibido?. En realidad, en la situac---
ción que nos ocupa el patrono y el trabajador han incurrido en un fraude de ley, y ello, porque la ley, a tenor de lo dispues-
to en los artículos 7 y 8 del Código Civil, se reputa conocida por todos los habitantes de la República y nadie puede alegar ignorancia de la misma, siendo lógico que ninguna de las par---
tes pueda aprovecharse de su mala fe; entonces, tanto derecho tiene el trabajador de disfrutar su descanso, como el patrono de recuperar lo que indebidamente ha pagado, pues de no ser --
así, habría en el trabajador un enriquecimiento sin causa. En consecuencia, el trabajador tendrá el derecho de disfrutar sus vacaciones y la obligación de reembolsar a su patrono la canti-
dad indebidamente recibida, y viceversa, el patrono tiene el -
derecho de reclamar esa cantidad, como la obligación de conceder las vacaciones al trabajador. En el caso que tratamos, el criterio nuestro es el de que el goce de las vacaciones, debe remunerarse, sin perjuicio de la cantidad que el trabajador re-
cibió anteriormente, pues creemos que no se puede concebir la existencia de esta institución sin una remuneración que la afir-
me, y además, porque la misma ley en su artículo 185 dice que aquella debe pagarse "inmediatamente antes de que el trabaja--
dor empiece a gozarlas". De todo ello, pues, inferimos que el patrono no puede imputar la cantidad indebidamente entregada -
al otorgamiento material de las vacaciones, pero le queda a --
salvo su derecho de reclamar la devolución de esa cantidad, en base a lo que disponen los artículos 2046, 2050 y 2051 todos -
del Código Civil, que se refieren al pago de lo no debido.

Así como están las cosas, creemos que ni trabajador ni patrono escarmientan para acatar en lo futuro la prohibi---
ción, mucho menos tratándose de esto en lo cual la burla a la ley es tan reiterada y tan difícil de controlar. Eso nos hace

considerar la posibilidad de una sanción para el patrono infractor de la ley y no para el trabajador, pues aunque éste también es infractor de la misma, se encuentra con respecto a aquel en un plano de subordinación. Y no es peregrino afirmar que es muy difícil y hasta imposible, que las autoridades administrativas o judiciales conozcan por boca del trabajador la inobservancia de la prohibición en estudio, pues él es el primero en convenir que se olvide la prohibición y que se compensen sus vacaciones. Si lo dicho se toma como punto de partida, conveniremos que la aceptación de la norma prohibitiva representa -- una lucha contra algo que el trabajador desea y por ello, se afirma en nosotros con más persistencia, la idea de una sanción, la cual no puede ser otra que la contenida en el artículo 627 C. de T.

S E G U N D A P A R T E

CAPITULO PRIMERO

D E L A G U I N A L D O

A - ANTECEDENTES HISTORICOS:

Es muy remoto el origen tanto de la palabra "aguinaldo" como el de la práctica que lo constituye; parece ser que su origen lo marca en la historia las celebraciones o festividades de Navidad y Año Nuevo, sin poderse establecer a ciencia cierta desde cuando y en que forma dió comienzo; por ello, desde luego convinimos con lo expuesto por el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, cuando dice que el aguinaldo "Constituye una costumbre o tradición centenaria, a la que se ha dado fuerza de ley" (14). Son uniformes los criterios de los tratadistas de derecho del trabajo cuando hablan sobre el origen del aguinaldo e identifican éste con la práctica de hacer regalos durante las festividades de Navidad y Año Nuevo, que hacían algunas personas a otras que les habían servido con fidelidad y eficiencia durante el año que estaba concluyendo y esa parece ser, la razón fundamental para que se estime que el vocablo -- "aguinaldo" es posible que derive de la palabra celta "guinaud", que significa regalo de año nuevo. Este regalo, durante las primeras épocas de este instituto, no consistía forzosamente en dinero como lo es actualmente, sino además en cualquiera -- otra cosa.

Ha sido el tiempo, pues, el que ha provocado que esa práctica se generalice, a tal grado de que hoy día asuma todas las características de una ley y vuelva obligatorio lo que antes era voluntario.

(14) Cabanellas, ob. cit. pag. 483

B - CONCEPTO Y FINALIDAD

Conceptuar el aguinaldo y adecuar ese concepto a --- las reglas que figuran en la ley, puede parecer la cosa más sencilla, algo que no representa en lo absoluto problema alguno; sin embargo, a nuestro modo de ver, ese es un problema harto - difícil, pues en esta situación nos encontramos frente a un vocablo que ha sido completamente desnaturalizado, al grado tal de que nos atrevemos a afirmar de que todas las disposiciones del Código de Trabajo, que regulan esta prestación económica - percibida por los trabajadores, no encajan con el verdadero -- significado del vocablo.

El Diccionario de La Lengua Española se refiere a la palabra aguinaldo y da de ella las siguientes acepciones: "Regalo que se da en Navidad y en la fiesta de la Epifanía" y "Regalo que se da en alguna otra fiesta u ocasión"; de las mismas se desprende a simple vista la característica de ser un regalo que le es inherente y como tal, no encierra en sí misma una -- verdadera obligación sino una simple liberalidad. Pero bien, esta costumbre una vez generalizada y firmemente arraigada, -- tornóse en obligatoria al ser reconocida en la ley y desde luego, pasó a convertirse en otra cosa y dejó de ser el "aguinaldo", como fué conocida en sus orígenes.

Suficiente se ha debatido sobre el término más ade-- cuado con que debe conocerse el instituto que estudiamos; para unos la remuneración percibida por el trabajador es una "prima", y para otros, es un "sueldo anual complementario". La conceptuación como aguinaldo a esa retribución está en la actualidad en franca decadencia.

Los que consideran que la remuneración percibida por los trabajadores es una "prima", incurren en un yerro evidente, pues esta palabra en ninguno de los significados que de ella - da el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, -

se ajusta a la verdadera significación de esta costumbre. Nuestro Constituyente de 1950, incide en el mismo error, pues emplea la palabra "prima" en lugar de la palabra "aguinaldo", creyendo tal vez, como es de suponer, que con la simple variación terminológica daba a esa remuneración otro carácter que el de un mero regalo, que automáticamente perdía al instituirse en la ley la práctica del aguinaldo. A nuestro juicio, intuimos que el legislador previó que el término "aguinaldo" era inadecuado é inconsulta y festinadamente lo substituyó por otro también inadecuado como es el de "prima". Dicho Constituyente en su Exposición de Motivos, al referirse a la institución en estudio, literalmente dice: ""Este es el corrientemente llamado AGUINALDO, que ya reconocen algunas empresas, de nuestro país, principalmente comerciales. Aparece en el artículo 9 de la Carta Internacional de Garantías Sociales aprobada en Bogotá""(15).

Por otra parte, surge la otra corriente que viene a considerar que la remuneración comunmente conocida como "aguinaldo", se convierte, al institucionalizarse, en un "sueldo -- anual complementario", es éste el que da fuerza legal a la costumbre y el que suple, en definitiva, los vacíos y deficiencias de los otros términos analizados, lo que adelante, cuando hablemos de la naturaleza jurídica de la prestación, tendremos la oportunidad de constatarlo.

De este modo, pues, al adoptar un concepto tendremos necesariamente que hacerlo de lo que se denomina "sueldo anual complementario", el cual podemos expresarlo de la manera siguiente: "Es la cantidad de dinero que por mandato legal debe pagar el patrono al trabajador, anualmente, durante la época de Navidad, en proporción al tiempo de servicio y al salario estipulado."

(15) Documentos Históricos, Asamblea Constituyente, 1950-1951, pag. 224, Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador, C.A.

Originalmente, la finalidad de esta prestación no es posible descubrirla, pues era una simple liberalidad, una concesión voluntaria, que podía consistir en dinero o en especie, pero, con el devenir del tiempo con todas sus transformaciones, creyóse interpretar esa finalidad a través de una obligación derivada de un deber social que se imponía al que más tiene -- con relación al que menos posee; esta consideración, si bien -- no sufre variantes en la época contemporánea, si se ve añadida con el propósito de hacer llegar recursos extraordinarios a la clase trabajadora, que normalmente vive de su salario, escasamente y con grandes sacrificios, para que puedan afrontar los gastos familiares inevitables durante las festividades religiosas de Navidad y Año Nuevo.

c - FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL. SUS ANTECEDENTES

El fundamento constitucional de la institución que -- comentamos se encuentra en el artículo 182 ordinal 5º de la -- Constitución Política de 1962, que prescribe lo siguiente:

"5º 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 único antecedente constitucional de la disposi--- ción anotada aparece en la Constitución de 1950 bajo el número 5º del artículo 183 de ese cuerpo legal que poseía, por cierto, idéntica redacción.

El principio contenido en la última de las disposi--- ciones citadas se vigoriza con la promulgación de la Ley de -- Aguinaldo de fecha 6 de Diciembre de 1951, publicada en el Día rio Oficial de fecha 10 del mismo mes y año (16). Esta ley ri gió en el país hasta el mes de Febrero de 1963, fecha en la -- cual entró en vigencia el anterior Código de Trabajo.

(16) Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Segu- ridad Social; pag. 203, ob. citada.

D - NATURALEZA JURIDICA

No obstante que la ley denomina como aguinaldo una prestación que enmarcada en nuestro derecho positivo, dejó de ser tal, precisamente por ese reconocimiento legal que de ella se ha hecho, es conveniente que nos refiramos en primer lugar, a la naturaleza jurídica del aguinaldo propiamente tal y pasemos enseguida a estudiar la naturaleza jurídica del "sueldo -- anual complementario", que es, indudablemente, el que se identifica con la retribución que prescribe la ley.

El aguinaldo propiamente dicho, tiene una naturaleza jurídica idéntica a la gratificación, también conocida en nuestro medio como "bonificación", pues es otorgado voluntariamente, "a título gracioso o por pura liberalidad del empresario"(17)

Por otra parte, hablar de la naturaleza jurídica del "sueldo anual complementario" que es, a nuestro juicio, -- como ya lo dijimos, el término más indicado y correcto para -- denominar la prestación en estudio, es tener que identificar -- éste con un salario diferido porque se encuentra establecido -- en forma obligatoria y porque constituye una forma de retribución, que en proporción a los salarios y al tiempo de servicio, le es deducida sucesivamente al trabajador para serle entregada posteriormente y en una época determinada, a fin de que aquel pueda soportar medianamente los desembolsos extraordinarios que motivan las festividades religiosas que se acostumbra celebrar. Es pues, un sueldo que se presta a título oneroso y que no depende, en consecuencia, de una gracia o liberalidad patronal, sino de una obligación impuesta por la ley. Por ello, es entonces evidente que por el carácter de salario diferido, esta remuneración que se abona día a día, no puede reclamarse en cualquier época, sino que debe normalmente exigirse en la época de Navidad, lo cual, no obsta para que pueda reclamarse en cual--

(17) Cabanellas, ob. cit. pag. 496.

quier tiempo la cuota proporcional que se haya devengado hasta cierto momento, aún en el caso en que se haya producido la ruptura de la relación de trabajo y fuere el trabajador responsable de ella.

Dícese además, que la única diferencia entre el sueldo anual complementario y el salario, estriba precisamente en la diferente época de pago; por lo demás, ambas retribuciones son, en el fondo, exactamente lo mismo.

Abonemos al criterio que sostenemos, la situación -- que se da con los trabajadores de las instituciones bancarias, quienes en los meses de junio y diciembre reciben el doble del sueldo. Esas retribuciones, y en especial la última, que se entregan en concepto de aguinaldo, tienen indiscutiblemente sabor a salario. Este caso constituye la prueba más objetiva, -- más viva, que se solidariza con la posición que nosotros hemos adoptado.

CAPITULO SEGUNDO

ANALISIS DE LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE REGULAN EL AGUINALDO

A - BENEFICIARIO DEL DERECHO A AGUINALDO

Toda persona que con relación a otra se encuentre en un plano de subordinación y medie entre ellas un contrato de trabajo, tiene derecho a percibir la remuneración conocida con el nombre de aguinaldo. No hay, a este respecto, discriminación alguna pues la ley impone la obligación de pagarla a todo patrono, como expresamente lo establece el artículo 196 C. de T. y 182 ordinal 5º de la Constitución Política, sin importar, además, la forma en que se haya estipulado el salario del trabajador.

B - CUANTIA Y COMPUTO DE LA REMUNERACION

Las reglas que fijan la cuantía de la remuneración se encuentran contenidas en el artículo 198 C. de T.; dicha disposición consigna las cantidades mínimas que deben pagarse al trabajador en concepto de aguinaldo; así tenemos que la primera regla, fija una remuneración equivalente al salario de siete días para aquellos trabajadores que tienen un año o más y menos de tres de servicio al patrono; la segunda, una remuneración equivalente al salario de doce días para quienes tuvieron tres años o más y menos de diez de servicio y la tercera, una remuneración equivalente al salario de quince días cuando el trabajador tuviere diez o más años de servicio. Además el artículo 197 C. de T., recoge lo que ha dado en llamarse aguinaldo proporcional, porque la remuneración que se dan en ese concepto, tomando como base la primera de las reglas precedentes, es en efecto proporcional al tiempo laborado cuando el trabajador al día doce de diciembre no tuviere un año de servir a un mismo patrono. Esta última disposición es, a nuestro juicio, una de las felices innovaciones del Código de Trabajo

vigente, pues en el anterior este artículo que se identificaba bajo el número 174, requería que el trabajador al día doce de diciembre tuviere más de seis meses y menos de un año de servicio a un mismo patrono, para tener derecho a aguinaldo proporcional. Esa disposición derogada era, a nuestro criterio, una de las que rompían con más efectividad las vacilantes y débiles estructuras que en nuestro ordenamiento legal tenía, y aún tiene, la institución que comentamos, pues con ella, llegábamos a extremos tan absurdos e injustos como era el de negarle el derecho a esta prestación a trabajadores que habían servido a un patrono durante más de un año, así por ejemplo, una persona que hubiere ingresado a un trabajo el día doce de junio y se retirara del mismo el día once de diciembre del año siguiente no tenía, conforme a lo prescrito por dicho artículo, derecho a aguinaldo, no obstante haber laborado continuamente casi dieciocho meses, pues, en primer lugar, el día doce de diciembre tenía seis meses pero no más de este tiempo que es lo que exigía la ley; en segundo lugar, su retiro del trabajo un día antes de la fecha señalada por la ley, le impedía exigir el cumplimiento de esta prestación, a menos, claro, que hubiere sido injustamente despedido, en cuyo caso tenía derecho a aguinaldo proporcional.

Por otra parte, conforme a lo prescrito por el artículo 199, la remuneración que recibe el trabajador, se computa de diferentes maneras como formas de salarios se hayan estipulado; para ello se tomará en cuenta a) El salario básico que el trabajador devengue a la fecha en que deba pagarse la remuneración, cuando aquel hubiere sido estipulado por unidad de tiempo; b) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios devengados durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación de salarios.

C - EPOCA DE PAGO - SU EXIGIBILIDAD

Es el artículo 200 C. de T. el que se refiere a la época en que debe entregarse al trabajador la remuneración que le corresponde en concepto de aguinaldo y fija para ello, el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

La exigibilidad de esta prestación comienza, a nuestro parecer, a partir del día veinte de diciembre, no obstante que podría pensarse que la acción de reclamo de la misma, en base a la poca claridad de la ley, puede plantearse en cualquiera de los días del lapso estipulado. Sin embargo, sostenemos nosotros el criterio de que si bien es cierto que existe ese lapso, no es también menos cierto que es facultativo para el patrono efectuar el pago en cualquiera de los días comprendidos del doce al diecinueve de diciembre, y que el día veinte de diciembre, por el contrario, deja de ser facultativo y se torna en imperativo para realizar dicho pago. Esta posición la fundamos en lo que expresamente dispone el artículo 613 C. de T. que al referirse a la prescripción de la acción de reclamo del aguinaldo, dice que aquella prescribirá "en ciento ochenta días, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago". Lo anterior nos obliga a distinguir entre la fecha en que se puede y la fecha en que se debe efectuar el pago de la remuneración. Atrás, dejamos expuesto, que del día doce al diecinueve de diciembre son facultativos del patrono y por ese carácter, puede efectuar el pago referido en cualquiera de ellos; pero, el día veinte de diciembre, que es el último hábil dentro del lapso, no permite que se hable de una facultad del patrono sino de una indiscutible obligación, que es cabalmente el sentido que entraña la palabra "debió"

D - PERDIDA DEL AGUINALDO

El viejo Código de Trabajo en su artículo 178 disponía que el aguinaldo se perdía cuando el trabajador faltaba in justificadamente a su trabajo más de dos (o sean de tres en -- adelante) veces en un mismo mes calendario, aunque las faltas fuesen solo de medio día. En el Código de Trabajo vigente -- -- artículo 201 - el aguinaldo se pierde solamente cuando el -- trabajador en dos meses, sean o no consecutivos, ha tenido más de dos faltas injustificadas en cada uno de dichos meses.

El artículo 201, opinamos, constituye un atentado a una buena y sana política laboral, pues resulta inconcebible que se dé una mayor protección a trabajadores que no la mere-- cen, pues si bien lo recordamos, falta injustificada es aque-- lla que no tiene otra razón de ser que la mera irresponsabili-- dad del trabajador. No se trata de casos en que el trabajador o sus familiares hayan estado enfermos, o de que el trabajador haya tenido que cumplir con obligaciones legales o administrati-- vas y ni siquiera de los casos en que se le detiene por causa de ebriedad. Simplemente se trata de aquellos casos en que el trabajador, sin tener impedimento alguno ni obligación alguna que atender, decide por su propia voluntad faltar al cumpli-- miento de sus obligaciones de tipo laboral. En síntesis pues, este artículo duplica el número de faltas y con ello, duplica también la irresponsabilidad de los trabajadores faltistas.

E - EL DERECHO A AGUINALDO FRENTE A LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 202, último del Capítulo que el Código - de Trabajo dedica al aguinaldo, es el que se refiere a este de-- recho frente a la terminación del contrato de trabajo; la dis-- posición aludida vuelve existente el derecho de aguinaldo fren-- te a la declaratoria de terminación del contrato de trabajo --

cuando sea con responsabilidad patronal o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal antes del día doce de diciembre, teniendo el trabajador en ambos casos, derecho a -- que se le pague la remuneración de los días que proporcional-- mente al tiempo trabajado, le corresponden en concepto de aguinaldo. A contrario sensu, si la terminación del contrato de - trabajo es sin responsabilidad del patrono, o si se justifica legalmente el despido de hecho, no tendrá el trabajador en estos casos, derecho alguno que reclamar.

El legislador erró, en el artículo que comentamos, - al insertar la frase "antes del día doce de diciembre" porque ello da lugar a pensar que no se tiene el derecho de aguinaldo proporcional cuando el despido o la terminación ocurren des-- pues del día mencionado, lo cual ciertamente no es así.

La disposición en estudio es otra de las que debe-- rían de desaparecer, no porque perjudiquen al trabajador y no comulguen con la idea de justicia social reconocida constitu-- cionalmente, sino porque, insistimos, la figura jurídica que desarrollamos es indudablemente un derecho, una obligación, y no un regalo, una simple liberalidad; además la retribución - que en concepto de aguinaldo se paga, es una verdadera remunera-- ción que entraña la idea de salario y como tal, se presta o se debe con motivo de una real prestación de servicios. No ve-- mos pues, la justificación que en los casos anteriores, niegue el ejercicio del derecho.

T E R C E R A P A R T E

CAPITULO UNICO

SITUACION DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES

AUTONOMAS O SEMIAUTONOMAS

Algo que merece un comentario aparte es lo relativo a la situación que en el Código de Trabajo, tienen los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, los Municipios o a las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas.

A - BOSQUEJO DOCTRINARIO

Se discute si las relaciones de Derecho Público son o no relaciones de trabajo. El ilustre tratadista argentino - Ernesto Krotoschin (18) sostiene la tesis de que "la dependencia personal creada en virtud de una relación de subordinación de Derecho Público, no es apta en principio, de configurar una relación de trabajo que podría interesar al Derecho del Trabajo. Con respecto a tales relaciones no se está en el ámbito del Derecho del Trabajo, sino del Derecho Administrativo"

Prosigue el profesor Krotoschin, diciendo: "No se trata de meras diferencias de especie a género (entre "contrato" de derecho público y contrato de derecho privado), sino de la diferencia fundamental entre relaciones de coordinación y relaciones de subordinación. Sería - continúa el mismo autor - una verdadera antinomia suponer que el funcionario público necesita protección para no ser explotado por "un patrono" que es el mismo a cuyo cargo, mediante la legislación del trabajo, se halla precisamente la tutela de los trabajadores que tienen que enfrentarse con un patrono privado. El contraste entre "capital" y "trabajo" que yace en la base del Derecho del Trabajo, no existe en la relación entre el Estado y sus funcionarios. La misma incorporación al servicio del Estado no admite

(18) Ernesto Krotoschin, ob. cit. pag. 113

en el fondo antagonismo alguno entre éste y aquellos. No se trata de una simple "colaboración" a los fines de una empresa ajena, sino de una completa identificación con el poder público que confiere el cargo. Los litigios entre estos funcionarios y el Estado no pertenecen a la justicia del trabajo sino a la jurisdicción contencioso-administrativa. El hecho de que ciertas instituciones están reguladas en forma parecida tanto en el Derecho del Trabajo como en el especial de los funcionarios públicos, no permite extraer la consecuencia de que éstos entran en el ámbito de aquel derecho, pues lo decisivo no son posibles semejanzas exteriores, sino las condiciones intrínsecas en que se forma y se desarrolla una y otra relación".

"Sin embargo - dice Krotoschin - no todos los empleados públicos son también funcionarios en el sentido estricto del término. Hay grupos de empleados públicos - sobre todo los de más bajo sueldo y que no participan realmente en el ejercicio del poder público - que por la naturaleza misma de su función no son funcionarios en aquel sentido. La función subordinada y al mismo tiempo desprovista de autoridad y de poder público hace que esta clase de empleados públicos se aproxime más decididamente a la categoría de los trabajadores dependientes en el sentido propio del Derecho del Trabajo, no solo sociológica, sino también jurídicamente". El mismo autor luego establece que "desde que el Estado se dedica a su vez a la explotación comercial é industrial, es decir, desempeña actividades mediante las cuales entra en el círculo de las relaciones de carácter privado, las relaciones correspondientes con el personal suelen encuadrar en el Derecho del Trabajo".

Pérez Botija (19) es del mismo criterio de Krotoschin, pues dice: "Admitiendo que la distinta situación político-social del trabajo dentro de la administración estatal, pro

(19) Eugenio Pérez Botija: "El Contrato de Trabajo", Segunda Edición, Madrid, 1954, pag. 65.

vincial o municipal, y en las industrias y actividades particulares no permite asimilar las respectivas relaciones de empleo, y sobre todo teniendo en cuenta que el Derecho positivo ha resuelto la cuestión aprobando un estatuto especial para los funcionarios públicos, es evidente que las normas del artículo 8, del Código de Trabajo español (que dispone: los funcionarios públicos se regirán por su legislación especial) están más que justificadas"

El profesor argentino Juan D. Pozzo (20) se pronuncia diciendo: "Cuando el Estado designa empleados públicos, las relaciones de éstos con aquel se rigen por normas de derecho político o administrativo, pero si el Estado actúa como persona privada ejerciendo actividades de carácter particular en forma directa o por medio de entidades autónomas, se liga a sus dependientes por medio de un contrato de trabajo y en este caso asume el carácter de empleador en los términos del derecho laboral"

B - ANALISIS DEL CASO EN NUESTRA LEY A LA LUZ DEL DERECHO ADMINISTRATIVO.

Al consultar nuestra legislación conviene analizar el caso que comentamos desde un doble punto de vista: el de las relaciones entre el trabajador y el Estado y el de aquel con los municipios é instituciones autónomas o semiautónomas.

En el primero de ellos, cuando se establece una relación entre el Estado investido de su soberanía y un particular, no se crea una relación de trabajo que pueda ser regulada bajo el imperio del Código de Trabajo, pues aquel interviene como un ente de derecho público y serán las normas atinentes al mismo, las que se aplicarán, es decir, leyes de tipo administrativo como la Ley de Servicio Civil o la Ley de Salarios con car-

(20) Juan D. Pozzo. Manual Teórico y Práctico de Derecho del Trabajo, Ediar, S.A. Editores, Tomo I, pag. 155, 1961.

go al Fondo General del Estado. Por el contrario si el Estado se despoja de su soberanía, y en un plano de igualdad contrata como persona de derecho privado con un particular, para la prestación de un servicio que no aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios, no impediría en este caso que se aplicaran las leyes laborales.

En segundo lugar consideramos el caso del trabajador de los municipios y de las instituciones autónomas o semiautónomas. Al referirse a ellos el decreto número 182 de fecha 9 de Noviembre de 1972, publicado en el Diario Oficial del 10 de noviembre del citado año, prescribe en el Considerando I que -- los funcionarios y empleados de las instituciones oficiales -- autónomas ó semiautónomas, prestan servicios a entidades des-- centralizadas encargadas de realizar finalidades del Estado, cuyos regímenes administrativos y financieros descansan en sus respectivas leyes orgánicas. Esto es, que las normas regulado-- ras se encuentran en sus leyes orgánicas y en este sentido, -- aquellas están integrando una relación de carácter público, lo cual, por las mismas razones aducidas en el párrafo precedente, descartan la posibilidad de aplicar el Código de Trabajo. Di-- ferente sería si estas instituciones intervienen en la relación, no en un plano de supremacía, sino de igualdad, lo que se da -- cuando se contrata la prestación de servicios que no estén es-- pecíficamente determinados en la Ley de Salarios con cargo a -- los Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presu-- puestos municipales, en cuyo caso sí es aplicable el Código de Trabajo.

Repetimos pues, que en los dos casos apuntados, si -- se trata de trabajadores por nombramiento o acuerdo administra-- tivo, no se aplica el Código de Trabajo, más si se trata de -- trabajadores por planilla, como se les conoce, sí tienen dere-- cho a cobijarse con las leyes de trabajo.

C - NUESTRA REALIDAD LEGAL

A estas alturas encontramos necesario mencionar que el artículo 191 de la Constitución Política, concede a los servidores de las instituciones oficiales autónomas ó semiautónomas, el derecho de formar asociaciones profesionales o sindicatos, a efecto de que, mediante su adecuada organización y en virtud del contrato colectivo, puedan mejorar sus condiciones de trabajo, de acuerdo con las posibilidades financieras de cada una de tales organizaciones descentralizadas. Esto nos -- obliga a aclarar que los servidores de estas instituciones vinculados entre sí, por una relación de derecho público, si en algo están supeditados al Código de Trabajo, es en lo concer-- niente al derecho sindical o colectivo, pero no encontramos basamento alguno para que se les aplique el derecho individual - del Código de Trabajo, a menos, claro está, que sus respecti-- vas leyes orgánicas o contratos colectivos se remitan a lo que dispone el Código de Trabajo. Es decir, que con este criterio se vuelve ilusorio el artículo 632 reformado C. de T., que se refiere a recargos de salarios y prestaciones para esta clase de trabajadores, salvo, como ya lo dijimos, cuando las leyes - orgánicas o contratos colectivos carezcan de normas en aquel - sentido y expresamente se remitan a lo que disponen las leyes laborales, pues es lógico que si dichas instituciones tienen - sus leyes especiales no puede aplicárseles el Código de Traba-- jo en materia individual.

Continúa el problema de establecer que tipo de pro-- tección legal tienen los empleados de las instituciones autóno-- mas o semiautónomas. Por una parte los trabajadores del Esta-- do están protegidos por la Ley de Servicio Civil y por otra, - los trabajadores privados lo están por el Código de Trabajo. Los trabajadores de aquellas instituciones no son, naturalmen-- te, trabajadores privados, pero ¿son acaso empleados públicos?

y en caso afirmativo ¿están protegidos por la Ley de Servicio Civil? Surge aquí una problemática de interpretación pues hay que considerar si el hecho de que el Estado descentralice ciertos servicios de la Administración, es motivo legal suficiente para considerar que los empleados de los organismos descentralizados dejan de ser "empleados públicos". Nosotros nos inclinamos afirmativamente a las preguntas formuladas, pero nuestra opinión cede ante los preceptos constitucionales (Artículo 108 y sig. C.P.), que al igual que el Código de Trabajo (Art.2) se refieren distintamente a los trabajadores del Estado y a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas. Consecuente con lo analizado, podemos afirmar, que los trabajadores de las instituciones mencionadas, no tienen como los otros, ninguna protección legal, en materia de derecho individual.

En vista de todo lo expresado, concluimos que en lo relativo a las vacaciones y al aguinaldo de los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas ó semiautónomas, se estará a lo que dispongan sus leyes orgánicas o contratos colectivos y supletoriamente al Código de Trabajo, cuando aquellas se remitan a él expresamente.



C U A R T A P A R T E

CAPITULO UNICO

ESTUDIO COMPARATIVO A NIVEL CENTROAMERICANO DE LAS VACACIONES

Y EL AGUINALDO

I - DE LAS VACACIONES

A - DURACION DE LAS VACACIONES Y PERIODO DE CALIFICACION

De la misma manera que sucede con otras prestaciones laborales, el período de las vacaciones anuales, varía de acuerdo con las diferentes legislaciones.

El artículo 130 del Código de Trabajo de GUATEMALA exige un año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono y el artículo 131 se complementa con aquella disposición señalando que para que el trabajador tenga derecho a las vacaciones deberá tener un mínimo de 150 días trabajados en el año. - La primera de las disposiciones anotadas fija la duración de las vacaciones de la manera siguiente:

a) Quince días hábiles, si se trata de empresas comerciales;

b) Diez días hábiles, si se trata de empresas industriales que ocupan permanentemente diez ó más trabajadores o de empresas agrícolas o ganaderas que ocupan permanentemente quinientos o más trabajadores; y

c) Seis días hábiles, en los casos no comprendidos - en los incisos precedentes, incluyéndose en éstos, desde luego, a los trabajadores domésticos, a domicilio, de transporte, etc.

El artículo 346 del Código de Trabajo de HONDURAS, - demanda un período de un año para tener derecho a vacaciones y se exige en el artículo 347 un mínimo de 200 días trabajados - en el año. En el primero de los artículos citados, se regula además de un modo general la duración de las vacaciones, la --

cual varía en relación directa al número de años de servicio al patrono, así: después de un año de servicio continuo, diez días hábiles; después de dos años, doce días hábiles; después de tres años, quince días hábiles y después de cuatro años, veinte días hábiles.

A éste respecto, las legislaciones de Guatemala y Honduras, son las únicas que, al referirse a la duración de las vacaciones, toman en cuenta únicamente los días hábiles, es decir, que los días de descanso, feriados, etc. que queden comprendidos dentro del período vacacional, prolongan su duración.

El artículo 64 del Código de Trabajo DE NICARAGUA, únicamente ordena un trabajo continuo de seis meses al servicio de un mismo patrono para tener derecho a quince días de vacaciones.

El artículo 153 del Código de Trabajo de COSTA RICA, dispone un trabajo de cincuenta semanas al servicio de un mismo patrono para tener derecho a vacaciones, cuya duración será de dos semanas, a excepción de los trabajadores del servicio doméstico, para los cuales será de una semana.

B - FIJACION DEL PERIODO DE VACACIONES

Solamente la legislación nicaraguense en el artículo 64 C. de T. dispone, que la época de las vacaciones será convenida con el patrono, cuando no esté especialmente determinada por la ley, lo cual quiere decir que no puede ser unilateralmente por el patrono.

En las demás legislaciones centroamericanas, la fijación del período vacacional es una facultad exclusiva del patrono, limitada únicamente, por la obligación de concederlas dentro de un plazo.

El Código de Trabajo de GUATEMALA en su artículo 132, ordena que el patrono debe señalar al trabajador la época en -

que dentro de los sesenta días siguientes a aquel en que se -- cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente sus vacaciones.

HONDURAS, en el artículo 348 de su Código de Trabajo, dispone que la época de las vacaciones debe de ser señalada -- por el patrono, para cumplirse dentro de los tres meses posteriores a la adquisición del derecho, y notificada diez días an tes de su comienzo.

El artículo 155 del Código de Trabajo de COSTA RICA, obliga al patrono a señalar la época de las vacaciones, para -- cumplirse dentro de las quince semanas posteriores a la adquisición del derecho.

C - CALCULO DE LA REMUNERACION

La finalidad específica de las vacaciones, como repe tidamente se ha dicho en la presente tesis, es la de que el -- trabajador goce de un período continuado de descanso, pero sin que ello implique una merma en sus ingresos. Es decir que el reposo vacacional es remunerado y su cálculo varía notablemen- te en los países del área centroamericana.

El Código de Trabajo de GUATEMALA en su artículo 134, señala que en las explotaciones agrícolas o ganaderas se calcu la en base al promedio de remuneraciones ordinarias y extraor- dinarias de los últimos tres meses, y en los demás tipos de la bores el promedio del último año. Los términos respectivos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a vacaciones.

El artículo 352 del Código de Trabajo de HONDURAS, - regula este problema de la siguiente manera: para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de vacacio-- nes se tomará como base el promedio de las remuneraciones ordi- narias devengadas por el trabajador durante los últimos seis - meses, o fracción de tiempo menos cuando el contrato no haya -

durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su remuneración en especie si la hubiere.

El artículo 65 del Código de Trabajo de NICARAGUA, resuelve el problema de la manera siguiente: el pago del salario por vacación será el equivalente al de la jornada ordinaria. Si el salario es de difícil determinación, se obtendrá el cociente que resulte de dividir entre doce el total de los salarios ordinarios percibidos durante los últimos seis meses.

El Código de Trabajo de COSTA RICA dispone en su artículo 157 que para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias de la última semana o período mayor fijado por el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en explotación agrícola o ganadera; y el promedio de las últimas cincuenta semanas si se tratare de empresa comercial o industrial.

Puede notarse con suma facilidad que las legislaciones hondureña, nicaraguense y costarricense, le dan a la remuneración vacacional el carácter de salario.

D - FRACCIONAMIENTO Y ACUMULACION DEL PERIODO DE VACACIONES.

Consecuente con la finalidad de las vacaciones, de proporcionar al trabajador un descanso prolongado después de cierto período de trabajo, se prohíbe, en principio, fraccionar o acumular las vacaciones. Las legislaciones solo presentan los casos de excepción a esta prohibición, y así tenemos por ejemplo que el artículo 136 del Código de Trabajo de GUATEMALA, permite el fraccionamiento en dos períodos como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia prolongada; pero prohíbe la misma disposición que se acumulen las mismas.

El Código de Trabajo de HONDURAS en sus artículos -

350 y 351, autoriza el fraccionamiento de las vacaciones únicamente en el caso de urgente necesidad del patrono y su acumulación por una sola vez, cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo.

El Código de Trabajo de NICARAGUA, carece de disposiciones en éste sentido.

El Código de Trabajo de COSTA RICA, en los artículos 158 y 159, solamente permite fraccionar las vacaciones en dos períodos, como máximo, cuando así lo convengan las partes y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan ausencia muy prolongada; y permite acumularlas por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas que dificulten su reemplazo, o cuando la residencia de la familia del trabajador quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios.

E - DESCUENTO DEL PERIODO DE VACACIONES

Unicamente nuestro país regula en el artículo 186 - C. de T. la pérdida del derecho de vacaciones por las faltas de asistencia injustificadas del trabajador. NICARAGUA, a su vez, establece en el artículo 66 C. de T. que la ausencia injustificada por más de seis días interrumpe la continuidad del tiempo de servicio para tener derecho a vacaciones.

Los Código de Trabajo de GUATEMALA (art. 135), HONDURAS (art. 353) y COSTA RICA (art.160), uniformemente establecen que las causas injustificadas de asistencia al trabajo se descuentan del período de vacaciones, si han sido pagadas al trabajador.

II - DEL AGUINALDO

Como insistentemente se ha dicho en el desarrollo de esta tesis, la institución del Aguinaldo no tiene perfiles de-

lineados, propios, que comulgen con su verdadero sentido, lo cual se hace sentir cuando surge una comparación entre diferentes legislaciones.

En el ámbito centroamericano, solo COSTA RICA, y EL SALVADOR, regulan esta institución. El primero de los países mencionados, más en consonancia con su significado, lo denomina "sueldo adicional" y si bien es cierto que no está comprendida su regulación en el Código de Trabajo, sí lo está en leyes especiales, la primera, es la ley del 1º de Diciembre de 1954 que establece que los empleados públicos tendrán derecho a un sueldo adicional, el cual debe de ser entregado en el mes de Diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo que hayan trabajado.

La ley anterior prescribe que el sueldo adicional será calculado tomando como base el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante el período comprendido entre el 1º de Noviembre del año anterior y el 31 de Octubre respectivo. No se incorporan, para los efectos del promedio mencionado, las sumas que perciban los empleados en el desempeño de otras funciones distintas a las de su cargo principal, así como las que perciban en concepto de viáticos o gastos de viaje y subsidio familiar.

En segundo lugar, se encuentra la ley del 7 de Noviembre de 1955, que obliga a las instituciones autónomas o semiautónomas y municipales, a pagar a sus funcionarios y empleados, de cualquier clase que sean, un sueldo adicional en el mes de Diciembre de cada año.

El sueldo adicional, en el presentecaso, se calcula en base al promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados en el curso de los doce meses anteriores al primero de Diciembre del año correspondiente.

Finalmente, la ley del 23 de Octubre de 1959, establece el sueldo adicional para los trabajadores de la empresa privada.

La expresada ley obliga a todo patrono particular a conceder a sus trabajadores de cualquier clase que sean, la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico equivalente a un mes de sueldo, el cual será calculado en base al promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios, devengados por el trabajador en los doce meses anteriores al primero de Diciembre del año respectivo, sin tomar en cuenta en ningún caso, para los efectos de dicho promedio, las sumas que se hayan percibido en concepto del beneficio a que se refiere esta ley.

Como ya se dijo, en los otros países centroamericanos, se guarda silencio con respecto al aguinaldo, pues no hay ninguna obligación legal de pagarlo y si en ciertos casos, por costumbre, lo pagan algunas empresas, el aguinaldo, como simple liberalidad patronal, asume el carácter de una gratificación, o sea, de lo que es intrínsecamente.

Q U I N T A P A R T E

CAPITULO UNICO

ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

Hemos arribado, con gran satisfacción al último capítulo del presente trabajo de tesis, pero no podemos concluirlo sin que nos refiramos a cuestiones de vital trascendencia que, a nuestro juicio, consideramos necesarias mencionar para que - las instituciones, cuyo estudio hemos abordado con entusiasmo, sean en realidad, para beneficio de la clase asalariada, verdaderamente positivas.

Difícil es creer, que a estas alturas, casi en las postrimerías del presente siglo, existan dentro de las leyes - normas distorsionadas que respondan más bien a razones de tipo político que a la finalidad intrínseca de las instituciones jurídicas. Esto nos sirve como pauta para que formulemos las siguientes consideraciones.

En primer lugar, consagra la ley la prohibición de - compensar las vacaciones, pero, no obstante esa norma prohibitiva, observamos nosotros con inusitada frecuencia, la prácticica en contrario. No es extraño en nuestro medio, ver la violación reiterada de esta prohibición, pues a falta de sanciones rigurosas que castiguen a los infractores de las leyes de trabajo, estas normas son fácilmente ignoradas. Abonemos a ello, el hecho de que por lo general, el irrespeto a esta prohibición no es sino la resultante de una imposición patronal o de una - vergonzosa confabulación entre el patrono y el trabajador.

Es claro, que lo anterior, es más que todo un problema de organización administrativa, que sería de fácil solución si el Estado, por medio del órgano correspondiente y contando con una buena inspección de trabajo, le diera vigencia al interés, que dice tener, de que el trabajador tome sus vacaciones

y, bajo amenaza de severas sanciones, obligue al patrono a denunciar la fecha en que el trabajador goza de su descanso.

En segundo lugar, confrontamos el problema que plantean los artículos 2 y 632 reformados del Código de Trabajo, en relación con el artículo 108 C.P. Los primeros regulan sobre la aplicación de las leyes laborales a los trabajadores de las instituciones autónomas o semiautónomas, sobre todo en lo referente a salarios y prestaciones de naturaleza individual, y el último, concerniente al Servicio Civil, al referirse a los funcionarios y empleados públicos afirma la sujeción de éstos para con el Estado, con lo cual deja por fuera, a nuestro entender, a los trabajadores de aquellas instituciones.

A este respecto el problema se agudiza al tratar de establecer el tipo de protección que los trabajadores de las instituciones citadas tienen dentro de la ley, pues, como en su oportunidad se dijo, aquellos de ninguna manera se pueden prevaler de las normas de derecho individual contenidas en el Código de Trabajo, porque sus relaciones de trabajo se encuentran regidas por las respectivas leyes orgánicas o contratos colectivos, que son en definitiva, los únicos que, a través de sus normas reguladoras, pueden supeditarse al Código de Trabajo.

Por lo tanto, ciñéndonos a la realidad de los hechos, consideramos nosotros que la solución más viable sería la de interpretar auténticamente los artículos comprendidos en el Capítulo Segundo, Título Sexto de la Constitución Política, referentes al Servicio Civil, y con ella, amparar con sus preceptos a los trabajadores de las Instituciones Autónomas y Semiautónomas, los cuales lograrían así su calificación de empleados públicos y en consecuencia obtendrían la aplicación de la Ley de Servicio Civil, sin perjuicio de lograr también la protección de las leyes laborales cuando dichas Instituciones in-

tervengan en la relación como entes de derecho privado.

Volvemos de nuevo, por último, al problema del aguinaldo, del que ya nos ocupamos, para insistir que hay razones imperativas que reclaman una reforma impostergable, en el sentido de que es preciso cambiarle de denominación y estructu--rar, sobre esa base, las normas más indicadas que lo han de --regir; con el empleo de una denominación adecuada y de normas que con ella se identifiquen, se pondría en relieve lo que es en la actualidad este derecho y no lo que fué en el pasado. --Con ello, indudablemente, no solo se lograría equiparar nues--tras leyes a las modernas tendencias sino, además, se obten--drían ventajas tan obvias que es ocioso siquiera enunciar. --A nuestro juicio pues, el término más indicado para sustituir el de aguinaldo, es el de "sueldo anual complementario".

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

- GUILLERMO CABANELLAS: Contrato de Trabajo, Vol. II, Edición -
Única, 1963, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires.
- JUAN D. RAMIREZ GRONDA: Derecho del Trabajo, Segunda Edición,
Editorial Claridad, Buenos Aires, 1940.
- J. JESUS CASTORENA: Manual de Derecho Obrero, Segunda Edición,
México D.F.
- ALFREDO GAETE BERRIOS: Tratado de Derecho del Trabajo y Segu-
ridad Social, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile,
1966.
- MARIO DE LA CUEVA: Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Déci-
ma Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1967.
- JUAN D. POZZO: Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo,
Tomo I, Ediar S.A. Editores, Buenos Aires, 1961.
- ERNESTO KROTOSCHIN: Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, -
Vol. I., Segunda Edición (Segunda Reimpresión), Edi-
ciones Depalma, Buenos Aires 1965.
- DOCUMENTOS HISTORICOS: Publicación de la Asamblea Legislativa,
Imprenta Nacional, San Salvador, 1950-1951.
- CONSTITUCION POLITICA DE EL SALVADOR: 1950, Departamento Edi-
torial del Ministerio de Cultura, San Salvador, 1959.
- RECOPIACION DE LEYES Y REGLAMENTOS SOBRE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL: Publicaciones del Ministerio de Trabajo y -
Previsión Social, Imprenta Nacional, San Salvador.
- EUGENIO PEREZ BOTIJA: El Contrato de Trabajo, Segunda Edición,
Madrid, 1954.
- CODIGO DEL TRABAJO: Publicaciones del Ministerio de Hacienda y
Crédito Público, Talleres Nacionales, Managua, NICARA
GUA, Centro América, 1963
- CODIGO DE TRABAJO: Publicaciones del Ministerio de Trabajo y
Previsión Social, Tipografía Nacional, Tomo I, GUATE
MALA, C.A., 1967

CODIGO DEL TRABAJO: Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Talleres Tipo-litográficos Nacionales "Ariston", Tegucigalpa D.C. HONDURAS, 1964.

CODIGO DE TRABAJO: Imprenta Trejos Hnos., San José, COSTA RICA, 1966.