

3111213
J 266
1961
F. J. J. J.
100

1. 2334

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y

CIENCIAS SOCIALES

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL

"ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO"

TESIS PRESENTADA POR

JOSE RAMON EFRAIN JOVEL h.

EN EL ACTO DE SU DOCTORAMIENTO

SAN SALVADOR -EL SALVADOR- CENTRO AMERICA

NOVIEMBRE DE 1961





UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Dr. NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ

SECRETARIO GENERAL

Dr. ROBERTO EMILIO CUELLAR MILLA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

Dr. ADOLFO OSCAR MIRANDA

SECRETARIO

Dr. JOSE IGNACIO PANIAGUA

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES GENERALES

LEYES SUSTANTIVAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Zeledón Castrillo
PRIMER VOCAL: Dr. José Salvador Aguilar Sol
SEGUNDO VOCAL: Dr. José Ignacio Paniagua

LEYES PROCESALES Y ADMINISTRATIVAS:

PRESIDENTE: Dr. Francisco Arrieta Gallegos
PRIMER VOCAL: Dr. Víctor Manuel Marticorena
SEGUNDO VOCAL: Dr. Mario Castrillo Zeledón

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL:

PRESIDENTE: Dr. Max P. Brannon
PRIMER VOCAL: Dr. Feliciano Avelar
SEGUNDO VOCAL: Dr. Ulises Flores

JURADO QUE PRACTICO EL EXAMEN PUBLICO:

PRESIDENTE: Dr. Rogelio Alfredo Chávez

PRIMER VOCAL: Dr. Armando Napoleón Albanez

SEGUNDO VOCAL: Dr. Francisco Bertrand Galindo

DEDICO ESTE TRABAJO:

A LA MEMORIA DE MI PADRE,

Efraín Jovel,

*quien guió mis pasos en el camino
de la investigación y del estudio.*

A LA MEMORIA DE MI QUERIDA ABUELA,

Ana Flores v. de Jovel,

*quien, con sus sacrificios, hizo de mí,
un hombre de trabajo, y*

A todos mis seres queridos.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.- Conceptos Elementales	3
CAPITULO II . Caracteres del Derecho del Trabajo....	10
CAPITULO III.- Evolución de las Ideas de Justicia Social en El Salvador.....	15
CAPITULO IV.- El Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo.....	21
CAPITULO V.- Campo de Aplicación.....	30
CAPITULO VI.- Del Contrato Individual de Trabajo....	41
CAPITULO VII.- Suspensión del Contrato de Trabajo....	52
CAPITULO VIII.- Terminación del Contrato.....	66
CAPITULO IX.- Jornadas de Trabajo.....	89
CAPITULO X.- Asuetos y Descansos Semanales.....	96
CAPITULO XI.- Vacaciones Pagadas.....	110
CAPITULO XII.- Obligaciones Generales.....	114
CAPITULO XIII.- De los Contratos Temporales.....	130
CAPITULO XIV.- Del Salario y su Protección	137
PALABRAS FINALES.....	149

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL

"ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO"

INTRODUCCION

El presente trabajo de Tesis de Doctoramiento Público en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, que no lleva pretensión alguna de ser una obra maestra, contiene algunos de los conocimientos que el autor ha adquirido mediante la experiencia y el estudio sobre las relaciones del Capital y el Trabajo Salvadoreños.

El autor considera que las actividades económicas, políticas y sociales del país, tienen como centro de gravedad dichas relaciones Obrero-Patronales, y que mientras más armónicas, justas y equitativas sean éstas, más armónicas, justas, equitativas y estables serán aquellas actividades. La humanización de las relaciones del Capital y del Trabajo, hará más llevadera la vida de los integrantes todos de la Sociedad Salvadoreña, que tiene derecho a ser una de las más avanzadas de América, precisamente por el amor al trabajo y por la energía con que los salvadoreños nos dedicamos a él en todas sus diversas ramas.

El estado actual de las normas de conducta que rigen las relaciones Obrero-Patronales del país, nos lleva a la inevitable conclusión de que El Salvador puede enorgullecerse de tener en su Patrimonio Jurídico un Derecho del Trabajo Autónomo. No pretendemos empero, sostener que este Derecho del Trabajo Salvadoreño

esté completo, no sólo porque hace falta regular algunos Regi-
menes Especiales, sino porque siempre hemos considerado que el -
Derecho, como regulador de la vida humana en Sociedad, es esen-
cialmente mutable, como lo es también la sociedad en que nace y
se aplica. Pero sí hemos de decir que este Derecho del Trabajo
Salvadoreño está integrado con la totalidad de los elementos del
Derecho y que tiene su propia Filosofía, Filosofía que es revolu-
cionaria, en cuanto se basa en la necesidad urgente e imposterga-
ble de modificar substancialmente el sistema jurídico y económi-
co a que han estado sometidos los patronos y los trabajadores en
El Salvador, para alcanzar la ansiada meta de justicia social -
en el país, y para cumplir con el principio filosófico de que -
"El hombre que trabaja tiene derecho a conducir una vida que co-
rresponda a la dignidad de la persona humana", o, dicho en los
términos de nuestra Constitución Política vigente desde mil no-
vecientos cincuenta, para cumplir con la ineludible obligación -
de "asegurar a los habitantes de la República el goce de la liber-
tad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia
social", con el fin de "asegurar a todos los habitantes del país
una existencia digna del ser humano". (Arts. 2 y 135 Constitu-
ción).

Cuando hemos hablado de Justicia Social, hemos querido -
significar aquel sistema jurídico mediante el cual cada uno de -
los integrantes de la sociedad podrá tener lo que necesite, pues
el viejo concepto de justicia "Dar a cada quien lo que le perte-
nece" debe ser sustituido por otro más vital y sencillo: "Dar a

cada quien lo que necesite", puesto que como dice el Maestro Mario de la Cueva, "la persona humana es una finalidad y tiene derecho a vivir una existencia digna; un orden jurídico que funciona para una minoría, cuyas pertenencias defiende, pero que es impotente para dar satisfacción a las necesidades humanas, no podrá ser un orden justo", y por lo tanto no tendría razón de ser, pues nosotros participamos del criterio de que en la sociedad el único titular de derechos es el hombre y que el Capital, "las cosas" como diría el Maestro antes citado, debe responder a su natural destino, cuál es el dar satisfacción a las necesidades del hombre.

Sirvan las anteriores frases como una "profesión de fé" del autor de este modesto Trabajo de Tesis de Doctoramiento Público, presentado con la conciencia de su propio valer.

CAPITULO I

CONCEPTOS ELEMENTALES.

Los Sociólogos están acordes en sostener que el hombre, desde que vive en sociedad, ha regido sus actividades por normas más o menos obligatorias, y que poco a poco ha ido integrando - en grupos más o menos autónomos las normas que regían cada una de las distintas clases de actividades. Así nos encontramos con que las normas de conducta son morales, religiosas, de seguridad o jurídicas, según que su finalidad sea regular el aspecto moral, religioso, social o jurídico de las actividades del hombre en la sociedad en que vive. Pero todas ellas tienen la característica --

común de que regulan precisamente esta vida en sociedad, por lo cual deben responder a un criterio único e integrado con los conceptos filosóficos fundamentales que sustentan esta sociedad.

Todas las normas de conducta tienen el carácter común antes dicho, si bien en unas se nota más claramente la obligatoriedad con que rigen las relaciones humanas: pero es en las normas jurídicas donde aparece más claramente esta obligatoriedad, hasta el grado de que deben hacerse valer mediante la autoridad del Estado, Persona Jurídica Superior integrada por todos los miembros de la sociedad a que aquéllas se aplican.

Según lo antes dicho, las normas de conducta solamente llegaron a ser realmente normas jurídicas, cuando los hombres integraron el Estado; y solamente serán tales en tanto los hombres pertenezcan a entidades de este mismo tipo. Pero el Estado, antes de llegar a ser lo que es actualmente, ha pasado por diversos estadios, en cada uno de los cuales los hombres estaban organizados de distintas maneras, y sus relaciones, por lo tanto, estaban reguladas de acuerdo con las distintas formas de organización de la sociedad. Así las relaciones humanas fueron reguladas de distintas maneras en el Estado Primitivo, en el Estado Medieval, en el Estado Moderno y en el Estado Contemporáneo.

Hemos de aclarar este concepto, para evitar oscuridades en nuestro Trabajo.

En la antigüedad, el Estado, si podemos considerarlo así, estuvo organizado, según algunos Sociólogos, primitivamente, sin diferenciar plenamente las distintas esferas y modalidades de la sociedad, Así, si bien la familia ha sido siempre el núcleo de la sociedad, y por consiguiente, del Estado, época hubo en que esta familia lo constituía todo en la sociedad, apoyándose en principios religiosos, en el temor y en la fuerza para gobernar a los miembros de la sociedad, que también lo eran generalmente de una misma familia. El Estado primitivo, organizado y regido por principios religiosos, consideraba a los hombres en pie de igualdad en sus relaciones entre sí, y cuando estas relaciones se derivaban del trabajo desarrollado por unos en beneficio de otros, se consideraba a ambos iguales y sujetos a las mismas normas de conducta. Hasta que el hombre introdujo la institución de la esclavitud, este concepto es valedero; pero en lo sucesivo nos encontramos en presencia de otras normas de conducta que permiten al hombre explotar en su provecho propio el trabajo de los demás hombres que, por su condición de "esclavos" eran considerados simplemente "cosas".

Este concepto tan rígido fué variando poco a poco con el devenir de los tiempos y se fué modificando, consecuentemente, la organización y funcionamiento del Estado. En la historia de esta evolución ha habido avances, rápidos o lentos, estancamientos y retrocesos como en todo fenómeno social, pero siempre la humanidad ha marchado hacia adelante.

Como resultado de esta evolución, los hombres se organi-

zaron en pueblos, ciudades y naciones sucesivamente, y en cada estadio de estos conceptos sobre el trabajo humano vino a ser más o menos diferente, dependiendo en todos los casos del grado de cultura alcanzado por los hombres y de la organización a que estaban sujetos. Así llega la sociedad a la llamada Edad Media, en la cual encontramos a las naciones integradas por ciudades más o menos grandes y por heredades o feudos en que el poder estaba centralizado en los llamados Señores Feudales, quienes debían obediencia al Soberano del Estado pero que ejercían en sus respectivas tierras el poder de propietarios en sus extremos más absurdos. Así recordamos que el Señor Feudal era dueño de vidas y haciendas, tenía derecho de preferencia sobre todo o casi todo lo que se daba o nacía en sus "pertenencias", siendo por ejemplo, el "derecho de pernada", más o menos generalizado en aquellos tiempos. La Sociedad estuvo entonces sujeta a ese régimen especial que se conoce como "servidumbre", en el cual el hombre pertenece a la tierra que trabaja en beneficio del propietario de ésta. La Sociedad estaba dividida en clases: la aristocracia, el clero y la plebe. Las dos primeras ejercían todo el poder público, y detentaba toda riqueza material y la última no tenía más derecho que el de trabajar a las órdenes de aquellas para poder subsistir. La plebe, generalmente estaba organizada en "corporaciones" uniendo los varios talleres de propiedad de los "maestros" que tenían bajo sus órdenes a los "compañeros u oficiales" y a los "aprendices". Conocida es la forma en que dentro de las corporaciones se desarrollaba el trabajo, por lo cual nos

abstendremos de exponerlo aquí, pero sí haremos especial men--
ción de que la economía de ese estrato social era una "Economía
Reglamentada de Ciudad", pero diferente de la Economía Dirigida,
pues allá la reglamentación prevenía de los propios productores.
No obstante esta división de la Sociedad y esta reglamentación --
de la producción, podemos concluir que en este período hubo, en
el campo y en la ciudad el sistema de "servidumbre" a que antes
nos hemos referido, que durante él todos los problemas deriva--
dos del trabajo se trataron con base en el Derecho Civil y Canóni
go entonces vigente, y que la "Economía de Ciudad", a que nos re
ferimos alcanzaba a cubrir las necesidades de todos los habitan--
tes de cada ciudad.

Con el devenir del tiempo y de la evolución, presenciamos
el nacimiento del " Sistema Capitalista"; sería demasiado largo
analizar el aparecimiento de este Sistema, lo cual no se avendría
con los lineamientos de este Trabajo, pero sí hemos de decir del
régimen corporativo que, como expone el Maestro Mario de la Cueva:
"como toda estructura social, respondió a ciertas condiciones his
tóricas, cuyo cambio determinó necesariamente su ruina. La pro
ducción corporativa se hizo insuficiente para llenar las necesi--
dades de los hombres y de los pueblos. El aumento de las rela--
ciones en cada Estado y de los Estados entre sí, el comercio cre
ciente, las nuevas rutas, el descubrimiento de América, el progre
so de las ciencias y de la técnica, el desarrollo del capital,
etc. produjeron un cambio en la estructura económica y pusieron --
de manifiesto la contradicción con el ordenamiento corporativo, --

al que, a la postre, hicieron saltar. La manufactura fué la primera brecha en el régimen, al intensificar la producción y derramar las mercancías en el exterior. La economía de la ciudad y el sistema de clientela cedieron el puesto a la economía nacional y al sistema capitalista." Poco a poco los hombres fueron adquiriendo el "ideal liberal e individualista", según el cual, siendo todos los hombres iguales ante la ley y libres para contratar, deben tener todos iguales oportunidades en el desarrollo del trabajo y en la organización económica del Estado, por lo cual se destruyeron aquellas "corporaciones", pues ellas mantenían una especie de monopolio del trabajo y de la economía, se arrebató el poder absoluto que poseían las clases superiores y se integró una clase especial llamada "Burguesía", con los enriquecidos durante el régimen corporativo.

Toda la "Edad Moderna" se caracterizó por la serie de transformaciones y revoluciones sociales que trajeron como consecuencia la organización actual de la sociedad y el nacimiento del Derecho del Trabajo propiamente dicho, pues si bien es verdad que los hombres son iguales ante la ley y tienen libertad de contratar el trabajo que les convenga, también es cierto que la desigualdad económica obligó a los económicamente débiles "ante las exigencias del hambre y la miseria", a ceder o enajenar su libertad, hasta el grado de que prácticamente se llegó a un estado de nueva "servidumbre" en el cual el empresario era todopoderoso en su empresa, y el obrero o trabajador era un simple peón o sier-

vo que tenía que admitir las condiciones que aquél quisiera imponerle, por inhumanas que fueran, so pena de perder su empleo y con éste la oportunidad de subsistir él y su familia. Como consecuencia del hambre, de la miseria de los trabajadores de este período, encontramos trabajando a las mujeres y a los niños jornadas larguísimas mediante el pago de ínfimos salarios y sujetos a las más desastrosas condiciones de trabajo. Este desequilibrio debía desaparecer, y en el Estado Contemporáneo actual se trata precisamente de ello mediante diversos sistemas y doctrinas. Este es el papel que asignamos al Derecho del Trabajo, independizado del Derecho Común, en los Estados Democráticos, para lograr un equilibrio entre las clases Capitalista y Trabajadora, colocando a ésta en posición legal privilegiada para que puedan sus integrantes alcanzar un nivel de vida superior al de la miseria, y puedan así conducir una existencia digna del ser humano. Sólo así se podrá evitar que la sociedad actual destruya sus basamentos y que el sistema Democrático Capitalista degenerare a Sistemas diferentes en los cuales no existe la propiedad privada ni la libertad individual.

CAPITULO II.

CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Podemos decir que el Derecho del Trabajo es un Derecho Autónomo, concreto y actual, inconcluso como dijimos al principio, — Protector de la Clase Trabajadora, imperativo por esta calidad — de protector, lo cual trae como consecuencia el que sea una garantía de la libertad bien entendida de los pueblos.

El Derecho del Trabajador es inconcluso, puesto que el — contenido de las normas legales debe entenderse como un mínimo — de condiciones a que deben sujetarse las relaciones laborales y porque, a medida que transcurre el tiempo y se aumentan las necesidades del hombre que trabaja, habrá que aumentar este mínimo — de condiciones. Este aumento puede hacerse de varios modos, lo cual veremos adelante, pero siempre con la mira de dotar a los trabajadores de las condiciones de seguridad social necesarias — para que sientan que son personas y que, como tales, tienen derecho a conducir una existencia digna del ser humano.

El Derecho del Trabajo es concreto y actual, y queremos con ello significar que sus normas deben dictarse de acuerdo a — las especiales condiciones del país a que se aplicarán, y su contenido debe variar acorde con las regiones, las actividades, las profesiones, y las personas a quienes se apliquen. A este respecto el Maestro de la Cueva dice: "La naturaleza concreta del derecho del trabajo corresponde a sus principios y propósitos: El Derecho del Trabajo no postula una igualdad teórica entre los hombres; su pretensión es la protección de la persona humana y, con

secuentemente, tiene que adoptar las medidas adecuadas a las distintas situaciones, o lo que es igual, la concreción del derecho del trabajo es el resultado de la especialidad de los trabajos y de las distintas condiciones en que se prestan."

Todas las normas jurídicas, como expusimos antes, son obligatorias, imperativas, por cuanto se hacen valer por la autoridad del Estado en caso necesario, pero el Derecho del Trabajo tiene - una especial y más pronunciada pretensión de imperatividad. A este respecto podemos decir que existen dos clases de Derecho, llamadas por algunos autores "jus dispositivum" y "jus cogens". La primera está integrada por disposiciones que se aplican a falta - de estipulación, expresa o tácita, de los sujetos de una relación jurídica, y su campo de aplicación es el conocido como Derecho - Privado. La segunda (jus cogens) está integrada por aquellas normas que son imperativas por sí mismas, aún en contra de estipulación expresa de aquellos sujetos. A esta segunda clase, cuyo ám-bita es el llamado Derecho Público, pertenece el Derecho del trabajo, por lo cual hemos dicho que es Derecho Imperativo.

Con lo anterior queremos significar nuestro asentimiento a las frases que el Maestro de la Cueva expone: "Los principios del Derecho del Trabajo son uno de los aspectos de la estructura fundamental de la Sociedad, por cuanto forman parte de los derechos del hombre, fin último de toda vida social. Un derecho está limitado por el orden público, el otro estatuto es el orden - público; de ello se desprende la diferencia de los dos órdenes -

jurídicos: Uno es por esencia, derecho dispositivo, limitado por el orden público; el otro es, por esencia, derecho imperativo, -- porque es el orden público. Esta diferencia explica, además, -- que el derecho del trabajo sea un limite al derecho privado y -- que, en las ocasiones en que surja una contradicción, tenga preferencia el derecho del trabajo.

Es fácilmente comprensible la imperatividad absoluta del derecho del trabajo: La existencia de las relaciones entre el Capital y el Trabajo no dependen de la voluntad de trabajadores y patronos, sino que tiene carácter de necesidad: En la vida social han existido y existirán siempre las relaciones de producción y de ahí la urgencia de que el derecho las regule."

Pero las relaciones de producción fueron en aquel tiempo reguladas por el Derecho Común, como ya expresamos anteriormente, pues se tenía el criterio de que el principio de la autonomía de la voluntad debería imperar en todas las relaciones jurídicas. -- Este criterio y las grandes desigualdades económicas e injusticias que trajo como consecuencia, así como los reclamos cada vez más pronunciados de los trabajadores y las organizaciones de hecho a que pertenecían, obligaron a los poderes públicos a dictar normas que regularan obligatoriamente aquellas relaciones jurídicas iniciándose así el nacimiento del Derecho del Trabajo como ahora lo conocemos, como un Nuevo Derecho Imperativo, puesto que vino a formar parte de los Derechos Sociales que, como tales, deben -- ser respetados por los particulares y por el Estado mismo. Estos

Derechos Sociales, juntamente con los antiguos Derechos Individuales del Hombre, integran el órden público de las comunidades. El Estado debe intervenir para asegurar el respeto y cumplimiento de las disposiciones de este nuevo Derecho; pero esta intervención debe ser más asentuada que en cualquier otra clase de relaciones jurídicas, pues solamente así se garantizará a los trabajadores la oportunidad de alcanzar un nivel decoroso de vida.

Es así como justificamos la intervención del Estado en la regulación y vigilancia del cumplimiento de las normas propias del Derecho del Trabajo, pues las relaciones que nacen de las prestaciones de servicios deben apegarse estrictamente a los principios que el Régimen de Derechos Sociales del Estado establezca. No puede ni debe abandonarse al libre juego de las fuerzas de los individuos dicha regulación y vigilancia, pues ello nos llevaría de nuevo al estado que prevalecía anteriormente al nacimiento del Derecho del Trabajo.

Si las relaciones entre trabajadores y capitalistas son necesarias en una Sociedad Democrática, pues ni el Trabajo puede subsistir sin el Capital, ni éste puede subsistir y prosperar sin el auxilio eficaz de aquél, el Estado debe proporcionar a ambos un mínimo de garantías para su subsistencia y desarrollo, debiendo como dice el Maestro de la Cueva, garantizar, "al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador y la defensa de su salud y su vida y para el Capital, el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable."

Hemos dicho anteriormente que el Derecho del Trabajo nació para evitar que los económicamente débiles fueran explotados por los económicamente fuertes, pues si se continuaba aplicando en toda su integridad el principio de la autonomía de la voluntad y de la libertad de contratación se caería en grandes injusticias; Por ello el Derecho del Trabajo limita esta libertad y esta autonomía, porque considera, con razón, que en las relaciones del trabajo este principio es falso. Queremos significar con lo anterior que el Derecho del Trabajo limita una libertad jurídica que no coincide con la libertad económica y real, y agregamos que al colocar en posición jurídica privilegiada a los trabajadores les permite alcanzar efectivamente esa libertad económica que nunca han tenido. Por ello dijimos que el Derecho del Trabajo es una garantía de libertad.

CAPITULO III
EVOLUCION DE LAS IDEAS DE JUSTICIA SOCIAL
EN EL SALVADOR

No es, absolutamente, ningún secreto que el estado lamentable de las condiciones de vida de nuestra clase trabajadora -- se ha debido precisamente al acaparamiento de los bienes de riqueza en unas pocas familias en el país, a la aplicación irrestricta de aquel principio de autonomía de la voluntad, a la poca o nula buena voluntad de los capitalistas para hacer justicia con los trabajadores, a quienes siempre dieron un valor inferior al que otorgan a sus maquinarias, implementos, aperos y animales. -- También el Estado, desde la declaración de la Independencia Patria jamás se preocupó, en la medida apropiada, de resolver adecuadamente los problemas que confrontaba la clase trabajadora, cuyos miembros fueron considerados por los gobernantes como un núcleo amorfo y sin derechos sociales de ninguna clase.

En El Salvador, desde la fecha de la Independencia Patria, jamás se preocuparon los legisladores de la Clase Trabajadora como tal durante todo el Siglo XIX, y ello se debió al influjo de las doctrinas liberales e individualistas entonces en boga, permitiendo así que el poder económico y el poder político como consecuencia se fincara única y exclusivamente en determinadas familias que así amasaron grandes fortunas. Como no había leyes ni gobernantes que reglamentaran la participación de los trabajadores en estas fortunas formadas con esfuerzo, los empresarios capitalis-

tas aumentaron sus riquezas y los trabajadores se sumieron más y más en la miseria y en la desnutrición.

El Estado es una creación de los hombres que viven en sociedad para la consecución del bien común, y su deber fundamental es garantizar eficazmente a los integrantes de esa sociedad la oportunidad de vivir como personas. Hemos de concluir que durante ese período el Estado de El Salvador no venía cumpliendo su cometido fundamental, pues su organización y funcionamiento se enderezaba única y exclusivamente a garantizar al rico la oportunidad de hacerse más rico aprovechándose del trabajo del pobre y dejando a éste en su misma o peor situación.

El Estado Salvadoreño permitió así que la injusticia social imperara en todos los órdenes de la vida. La pobreza trajo como consecuencia el analfabetismo de los trabajadores y sus hijos, la delincuencia en toda la gama de los delitos imaginados, la falta de civismo del pueblo que le impidió darse los gobernantes que necesitaba, y todas las demás consecuencias de que los salvadoreños tenemos conciencia.

Es cierto que los funcionarios del Estado deben cumplir únicamente las atribuciones que las leyes les otorgan, pero ante la realidad nacional tales leyes deberían haber sido reformadas o sustituidas por otras que respondieran a los principios de justicia que el pueblo salvadoreño ha sostenido siempre. Se ha dicho muchas veces que esas leyes no podían ni debían cambiarse porque su contenido era el único que permitía la Constitución

entonces en vigor, pero hemos de recordar que las Constituciones de los Estados deben adaptarse a las necesidades y realidades de los pueblos cuya vida institucional garantizan. En El Salvador se ha cambiado Constituciones durante todo el Siglo pasado cada vez que era necesario asegurar la permanencia en el poder de los gobernantes de turno, pero jamás se pensó introducir en ninguna de todas esas oportunidades en la Constitución nueva ninguna disposición que permitiera a los poderes públicos intervenir en el proceso de la producción para ayudar al trabajador a conducir una existencia digna; sólo se pensó cambiar o modificar la Constitución cuando así convenía a los intereses de los gobernantes y de los financiadores de los respectivos golpes de estado.

Así llegamos a la venerada Constitución de Mil Ochocien--
tos Ochenta y Seis, que tanto han definido los integrantes de esa Clase favorecida y los intelectuales a su servicio. Pero - en ella no encontramos disposición alguna que otorgue a los trabajadores los derechos sociales que le corresponden desde siempre, pues es la concreción del ideal "liberal e individualista" a que nos referimos al principio. Esta Constitución permitía la existencia y aplicación de disposiciones legales como aquellas del Código Penal que tipifican como delito la coalición de los trabajadores para obtener una alza en sus salarios. Los que hemos tenido interés en las cuestiones sociales, sabemos que el derecho de coalición es el verdadero baluarte de los trabajadores en su lucha por alcanzar un nivel de vida mejor y para hacer res

petar sus derechos y aspiraciones. Pero este derecho chocaba con los conceptos del individualismo y del liberalismo del Siglo pasado, por lo cual se prescribió de la vida institucional y jurídica del Estado Salvadoreño, al igual que lo había sido de los Estados del Antiguo Continente.

A nadie escapa que mientras unos han vivido en El Salvador gozando, usando y abusando de las riquezas obtenidas con el trabajo del pueblo, la gran mayoría de éste ha subsistido simplemente. Con esto queremos significar que el pueblo trabajador salvadoreño ha llevado una vida que no ha estado, ni está, acorde con su capacidad de trabajo y de producción, alimentándose, - viviendo y vistiéndose mal y sumido, en general, en la más denigrante miseria e injusticia social.

Esta situación no podía ni debía permitirse por más tiempo, y un buen gobernante de principios de este Siglo lo comprendió así, y durante su breve gobierno se emitió la Ley de Accidentes de Trabajo. Se inició así la larga marcha hacia la conquista de la Justicia Social en El Salvador, y como no ha sido intención nuestra comentar toda la historia de la legislación laboral salvadoreña, nos concretaremos a señalar el hecho significativo de que, en el transcurso de la primera mitad de este Siglo XX, El Salvador se ha dado tres Constituciones distintas que, si bien cada una ha servido para permitir o garantizar la forzada ascensión al poder y la prolongada permanencia en el poder de determinados gobernantes, en cada una de ellas se introdu

ieron disposiciones que eran ya una esperanza de redención para los trabajadores, a tal grado que en la Constitución emitida en mil novecientos cincuenta, después del golpe de estado de mil novecientos cuarenta y ocho que declaró derogada la Constitución puesta en vigor en mil novecientos cuarenta y cinco, se ha incluido todo un Capítulo sobre Trabajo y Seguridad Social, el Segundo del Título XI que trata sobre el Régimen de Derechos Sociales.

Es así como los Derechos Sociales han venido a formar parte de la vida constitucional de El Salvador, otorgando así categoría de Derecho de Orden Público al Derecho que los reglamente y garantice. Por ello dijimos al principio que nuestro Derecho de Trabajo era un Derecho que pertenecía al Orden Público.

Ese Capítulo sobre Trabajo y Seguridad Social, uno de los más completos que conocemos, contiene una disposición que puede considerarse como la Declaración de Independencia de los Trabajadores, pues de conformidad con ella estos ya no "venden" su fuerza de trabajo, pues reconoce que esta no está en el comercio al declarar que "El trabajo es una función Social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de Comercio".- Agrega dicha disposición que "El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna".

Los antecedentes constitucionales de este Artículo los encontramos en la Constitución de mil novecientos treinta y nueve, cuando dispuso que el trabajo "gozara de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia - en las relaciones entre patronos y empleados u obreros", y en la Constitución de mil novecientos cuarenta y cinco antes citada, - que disponía que el trabajador es un deber y un derecho de carácter social y que el Estado debería emplear todos los recursos que estuvieren a su alcance para proporcionar ocupación a todo - el que careciere de ella, y que el trabajador gozaría de la protección del Estado para asegurarle una existencia digna.

Pero en ninguna de dichas disposiciones fué tan claro y - tan franco el Legislador como en el Art. 182 de la Constitución de 1950, que declara de una buena vez que "no se considera artículo de comercio" el trabajo humano. Por ello hemos dicho que esta disposición bien puede llamarse "Declaración de Independencia de los Trabajadores".

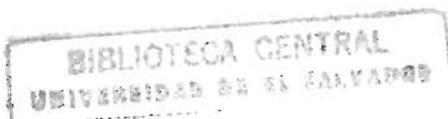
CAPITULO IV

EL ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO

Y SUS ANTECEDENTES

Emitida y vigente la Constitución Política de 1950, se instauró en el país un Régimen de Gobierno que dió en llamarse Revolucionario; y fué, aún contra la opinión y sentir de muchos buenos ciudadanos, en sus inicios, un Régimen verdaderamente Revolucionario, por cuanto trató de cambiar, a breve plazo, la estructura económica del país e intervino en la reglamentación de las relaciones obrero-patronales. No nos corresponde a nosotros juzgar la verdadera filosofía y el contenido real de ese Régimen Revolucionario; pero si señalamos que durante su vigencia, permitió a la Clase Trabajadora que se aglutinara, que se organizara para la defensa de intereses económicos y sociales comunes de sus miembros, lo cual constituye como antes dijimos, una garantía de respeto a los derechos de los trabajadores. También reglamentó legalmente algunos de los principios constitucionales sobre trabajo y seguridad social, iniciando así la transformación económica que antes dijimos.

Se ha dicho que ese Régimen permitió a los trabajadores organizarse y hacer funcionar sus organizaciones sindicales con la mira de mantenerse en el Poder del Estado, pervirtiendo políticamente a algunos de sus líderes, demostrando así que desconocen el sentir y la filosofía de los trabajadores que sostienen que la Clase Trabajadora debe organizarse, dentro de un Régimen



Democrático, para poder prosperar y garantizar a sus miembros y a los descendientes de estos una vida mejor, y que para ello debe aprovecharse de todas las oportunidades que se le presenten dentro de un ambiente de libertad. A los trabajadores generalmente no les interesa que sus líderes u organizadores sean moral y políticamente im-polutos, pues consideran que los hombres y sus acciones son pasajeros o transitorios y que, por lo tanto, solamente deben estimarse como simples miembros a quienes se puede y debe excluir cuando hayan cumplido la misión que se les hubiere encomendado. Con lo dicho no tratamos de justificar el mal comportamiento político de algunos líderes obreros, pero habiendo convivido durante muchos años con trabajadores, podemos dar fé de que, si bien los políticos trataron de servirse de ellos para sus propios fines, los trabajadores a su vez, se han aprovechado de los políticos en su marcha hacia la conquista de mejores condiciones de vida y de trabajo.

No obstante las buenas intenciones de mejoramiento social y económico que pudieran tener los integrantes de aquel Régimen, no pudieron hacer llegar el imperio de la justicia social hasta las grandes masas de trabajadores del campo, a quienes se mantuvo en un olvido casi completo, a pesar del contenido del Art. -- 190 de la Constitución.

Decimos que ese olvido fué casi completo, pues en realidad se dictaron leyes que si se aplicaban, en teoría, a los trabajadores del campo. Tales leyes fueron la Ley de Riesgos Profesionales, que sustituyó a la arcaica Ley de Accidentes de Traba-

jo; la Ley sobre Seguridad e Higiene del Trabajo y el Reglamento de la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal. Pero como se descuidó totalmente la capacitación del trabajador agrícola en lo relativo a sus derechos y a la forma de reclamarlos, y la vigilancia de la aplicación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en dichos Cuerpos de Leyes, nos consideramos autorizados para sostener que aquel Régimen de Gobierno no logró llegar a revolucionar como habría sido su obligación las relaciones de trabajo que se desarrollaron en el campo.

Nuestros campesinos, transcurridos ya sesenta años del presente Siglo, aún continuaban siendo sujetos de relaciones jurídicas regidas por el Código Civil, y por aquellos tres Cuerpos Legales que prácticamente eran inoperantes. Consecuencia, el hambre, la miseria, las enfermedades, el desnudo, la prostitución y la delincuencia de nuestros Campesinos que, con el fruto de sus trabajos, han hecho florecer una de las economías más fuertes de Latinoamérica.

Nuestro país es eminentemente agrícola, los grandes esfuerzos hechos para industrializarlo no han dado los frutos apetecidos en su totalidad, a tal grado que nuestra economía depende, aún hoy, en más del noventa por ciento, del cultivo del café. Si esto es así, y si el trabajador del campo es quien interviene en este proceso, principalmente, para lograr mantener nuestro actual sistema de vida, consideramos de justicia que se modifiquen, sustancialmente, sus condiciones de trabajo y de vida.

Y la modificación de estas condiciones de vida y trabajo debe ser real y no simplemente legal. Queremos decir que las disposiciones legales emitidas en beneficio de estos trabajadores - deben ser cumplidas a cabalidad por los patronos y por los gobernantes, y si los primeros no se avienen a su total cumplimiento, por propia voluntad, debe aplicarse el principio de la Imperatividad del Derecho del Trabajo para que, mediante la coacción del Estado, los trabajadores reciban los beneficios de esa legislación.

El Salvador vive, desde octubre de mil novecientos sesenta, un Régimen de Hecho, casi al margen de la Constitución, pues depuesto su Presidente y cesantes sus Funcionarios electos o designados en forma legal, los salvadoreños vivimos actualmente, - un momento histórico que puede considerarse decisivo para la Patria. Todos los Estadistas y Políticos de ideologías Democráticas de América, sostienen que es tiempo ya, de modificar las estructuras semi-feudales imperantes en estos pueblos. Por nuestra parte, sin ser Estadistas ni políticos, también consideramos que el pueblo trabajador salvadoreño tiene derecho a conducir una existencia digna, tiene derecho a percibir una parte sustancial - del fruto de sus labores, tiene derecho a gozar de medidas de previsión social y a que se le garantice, legal y prácticamente hablando, las condiciones económicas de una existencia digna del - ser humano, en la ciudad y en el campo, pues no es justo, desde ningún punto de vista, que los trabajadores industriales y comerciales tengan derechos derivados de la legislación del trabajo y

que los trabajadores del campo continúen sujetos a aquel sistema de servidumbre superado ya por el Derecho del Trabajo de las Naciones Civilizadas del Mundo Democrático.

Esta es nuestra justificación a la promulgación del "ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO", de inmediatos antecedentes legislativos, denominados "LEY DE DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO PARA TRABAJADORES DEL CAMPO" y "LEY DE PROTECCION DEL SALARIO", y a sus leyes y resoluciones reglamentarias posteriores, cuáles son la Resolución sobre la fijación de la calidad y la cantidad mínima diaria de la alimentación que los patronos están obligados a suministrar a sus trabajadores del campo y la Ley Transitoria sobre Compensación de la Alimentación para los Trabajadores del Campo. Oportunamente comentaremos algunas de las disposiciones de estos instrumentos jurídicos.

Pero como anteriormente hemos dicho que El Salvador vive un Régimen de Hecho desde octubre de mil novecientos sesenta, lo cual se demuestra con el hecho innegable de que el Poder Legislativo está ejercido por un Cuerpo Colegiado que también ejerce el Poder Ejecutivo, es necesario que aclaremos algunos conceptos que son básicos para nuestro estudio.

Hemos sostenido que el Derecho del Trabajo Salvadoreño está constituido por un conjunto de normas de conducta que son o bligatorias por su propia naturaleza, que se hacen valer por la autoridad del Estado si fuere necesario, y que establecen y re-glamentan los derechos que nacen a patronos y trabajadores con o

casión de la relación jurídica de trabajo. Pero no hemos dicho — que este Derecho esté integrado única y exclusivamente por la — ley constitucionalmente promulgada, ésta no es la única fuente — del Derecho del Trabajo, pues también lo son los convenios y contratos individuales y colectivos, los Reglamentos Internos de las Empresas, las sentencias que resuelven conflictos colectivos de trabajo, la costumbre, los usos y prácticas patronales, los principios doctrinarios del Derecho del Trabajo y el mismo Derecho — Común. Es también una razón, valedera en este campo como en cual quier otro del Derecho, para sostener que el Derecho del Trabajo no está integrado sólo por las leyes constitucionalmente promulgadas, el criterio de que las disposiciones emanadas de un Régimen de Hecho, "de Facto" como dicen algunos autores, son obligatorias y se incorporan al Régimen Jurídico del Estado en que a— quél impera, siempre que la mayoría del Pueblo las acepte y apli que como tales.

Los Decretos-Leyes en cuya virtud se ha promulgado el — Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo y las demás le— yes antes mencionadas, han sido admitidos como tales por la mayo ría de los salvadoreños, mayoría que está constituida por los — Campesinos a quienes van dirigidos y que los han considerado ya como integrantes de su patrimonio jurídico, desde luego que no — sólo han admitido las prestaciones que en su virtud les han pro— porcionado los patronos, sino que, además han planteado demandas de reclamación de los derechos que dichos Decretos-Leyes les — conceden y que algunos patronos han violado.

Por ello hemos dicho que, si bien el país vive dentro de un Régimen de Hecho, de un Régimen de Facto, el Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo y las demás leyes que beneficiaban al campesino salvadoreño, son normas de conducta que han venido a integrar el Derecho del Trabajo Salvadoreño y que han venido a tratar de aliviar un poco la situación de abandono en que se encontraba este gran sector de la población salvadoreña.

El Régimen de Gobierno que nació posteriormente al Golpe de Estado de 1948 y a la promulgación de la actual Constitución Política fué un Régimen Revolucionario por cuanto trató de modificar coactivamente la organización económica y social del país. Pero también es cierto que su dinámica revolucionaria se perdió al estrellarse con la resistencia inteligente del Capital, que creía que las reglamentaciones estatales de las relaciones de trabajo y de los derechos de ellas nacidos violaban el principio de la "libre empresa" y de la libertad de contratación. Al perderse la dinámica revolucionaria de aquel Régimen, los trabajadores del campo se quedaron en las mismas o peores condiciones de vida y de trabajo, no obstante la vigencia de la Constitución de 1950.

Pero esta situación legal ha cambiado al emitirse y promulgarse la ley "ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO", y las leyes que son sus antecedentes y consecuencias. Ahora solamente hace falta que los Capitalistas y el Estado se impongan la obligación de cumplirlas y hacerlas cumplir y que los trabajadores campesinos sepan defenderlas y hacer uso de ellas oportu-

tunamente, para que se supere de una buena vez semejante situación de abandono legal y social de la población campesina.

Queremos dejar clara constancia de que consideramos que al mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos salvadoreños, lograremos también mejorar y hacer prosperar más las condiciones de vida y de trabajo de los demás trabajadores salvadoreños, de la economía privada y de la economía nacional, pues si damos oportunidad a más de las tres cuartas partes de la población trabajadora para que venga a formar parte activa del mercado nacional, éste crecerá y se mejorará el estado precario de nuestra economía.

En los capítulos anteriores hemos expuesto algunos criterios y conceptos que consideramos fundamentales para que nuestro trabajo sea lo más completo posible. Si algunos conceptos y criterios se han acercado demasiado al momento político nacional, ello se ha debido a que, como dijimos en las palabras de introducción de este Trabajo, consideramos que mientras más armónicas, justas y equitativas sean las relaciones obrero-patronales, más armónicas, justas, equitativas y estables serán las actividades económicas, sociales y políticas del país, con lo cual quisimos expresar que estas actividades están íntimamente relacionadas entre sí y entre las actividades o relaciones de trabajo, que la modificación de las primeras trae consigo la modificación o variación de las segundas y viceversa.

En los capítulos siguientes comentaremos elementalmente, algunas de las instituciones contenidas en el "Estatuto Protec-

CAPITULO V

CAMPO DE APLICACION

El Art. 1 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, vigente desde el día diez de junio de mil novecientos cincuenta y tres, excluye del campo de aplicación de ella, "a las relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo en labores propias de la agricultura y la ganadería"; con lo cual se mantuvo en la vida jurídica del país, la discriminación existente desde mil novecientos cuarenta y nueve entre los trabajadores urbanos y los campesinos, pues en tanto aquéllos estaban protegidos ampliamente en sus derechos y prestaciones, estos últimos permanecían en abandono en estos aspectos.

Muchas y muy buenas razones se adujeron para sostener y mantener este criterio discriminatorio, pero el que más fundamento tenía era el contenido en el Art. 190 de la Constitución de 1950, pues en esta disposición se establece que la extensión y naturaleza de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores agrícolas deben ser determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Por ello era necesario que se emitiera un sistema jurídico especial para esta clase de trabajadores.

La disposición constitucional citada dice textualmente:

"Art. 190.- Los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido, y en -

general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo. Quienes presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales y sociales, y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales y tendrán los derechos reconocidos a éstos".

El sistema especial a que antes nos referimos está actualmente integrado por el "Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo", la "Ley de Descanso Dominical Remunerado para Trabajadores del Campo", Ley Transitoria sobre Compensación de la Alimentación para Trabajadores del Campo", la resolución de la Dirección del Departamento Nacional de Previsión Social sobre la alimentación de los trabajadores del campo y por las leyes de Protección del Salario, de Riesgos Profesionales y Seguridad e Higiene del Trabajo.

Para dar a las disposiciones de la ley "ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO" su verdadero alcance y significación, vamos a exponer algunos conceptos básicos.

Las relaciones de trabajo, relaciones jurídicas surgidas con ocasión o motivo de la prestación de servicios personales en virtud de un contrato individual de trabajo, que quedan sujetas a la aplicación de esta ley, son aquellas que tienen lugar en el "Campo" desarrollando labores propias de la agricultura, la ganadería y demás labores relacionadas con éstas.

Es preciso, pues, como primer paso, conocer el concepto que tenemos de "el campo" de "contrato individual de trabajo", de "agricultura" y "ganadería" y por último el sentido de la expresión usada por la ley al decir que sus disposiciones se aplican a las demás labores "relacionadas con éstas".

Tenemos dicho que del campo de aplicación de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, quedaron excluidas las relaciones de trabajo que tenían lugar en "el campo" en labores propias de la agricultura y la ganadería. Ni aquella ley, ni el Estatuto a que nos venimos refiriendo, han dado una definición de lo que debe entenderse por "el campo" que ambas han usado, por lo cual, de conformidad con las reglas de la Hermenéutica, podemos entender esas palabras en su sentido natural y obvio, vale decir, en el sentido que le ha dado la Real Academia Española -- que es la Autoridad Máxima en materia de Idioma Castellano.

La palabra "campo" tiene en nuestro idioma varios y diversos significados, pero la primera acepción que de ella nos da el "Diccionario de la Lengua Española" es el siguiente "Terreno extenso fuera del poblado", y la segunda acepción es "Tierra laborable", por lo cual podemos decir que la ley ha querido referirse, y efectivamente ha sido así, a la "tierra o terreno extenso laborable situado fuera de las poblaciones".

El Estatuto se aplicará, pues, a las relaciones jurídicas de trabajo que se desarrollen en las tierras o terrenos extensos laborables fuera de las poblaciones, ya sea que se refie-

ran a labores agrícolas o ganaderas y a las demás labores relacionadas con la agricultura y la ganadería; pero estas labores deben ejecutarse en virtud de un contrato de trabajo, pues solamente así la persona que las presta o efectúa podrá considerarse como trabajador, desde luego - que el Art. 2 del Estatuto define al "trabajador" como la persona natural, de uno u otro sexo, que presta sus servicios a otra, natural o ju rídica, en virtud de un contrato individual de trabajo.

Por "contrato individual de trabajo" entendemos el convenio en virtud del cual el trabajador presta sus servicios al patrono, bajo - la dependencia de éste y a cambio de un salario.

Por "patrono" según el Art. 3, debemos entender toda persona, - natural o jurídica, que emplea los servicios de una o varias personas naturales, en virtud de contratos individuales de trabajo.

Así, todos estos conceptos, "contrato individual de trabajo", - "trabajador" y "patrono", deben entenderse unos en relación estrecha - con los otros y debemos concluir que el vínculo de unión de los conceptos "patrono" y "trabajador" es el contrato individual de trabajo.

Pero para que exista este vínculo, este contrato individual de trabajo, es necesario que el "trabajador" esté bajo la dependencia del "patrono", o sea que éste tenga la facultad, la posibilidad jurídica - de ordenar, de dar instrucciones, de dirigir y de vigilar la prestación de los servicios del "trabajador" que emplea. Este concepto de dependencia es el equivalente al de "subordinación" que usan las leyes - y los tratadistas de otros países.

Dijimos arriba que para poder considerar como "trabajador" a u-

na persona que presta sus servicios a favor de otra persona, es necesario que esté bajo la "dependencia" de ésta; que "dependencia" significa la facultad o posibilidad de quien recibe los servicios de ordenar, instruir, dirigir y vigilar la prestación de éstos, y esta conclusión la extraemos de las disposiciones del propio Estatuto, pues el Art. 11 establece que son obligaciones de los trabajadores, entre otras, desempeñar el trabajo convenido o el que, si eno compatible con su aptitud y condición física y que tenga relación con las actividades agrícolas, ganaderas y demás relacionadas con ésta a que se dedica el patrono, - le señale éste o sus representantes en defecto de estipulación; obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de las labores, y desempeñar el trabajo - con diligencia y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar - convenidos.

Así, pues, las relaciones de trabajo que estarán reguladas por las disposiciones del Estatuto, son aquellas en cuya virtud una persona natural presta sus servicios bajo la dependencia y en beneficio de otra persona, que puede ser natural o jurídica, en el desarrollo de la labores agrícolas, ganaderas, y demás labores relacionadas con la agricultura y la ganadería, siempre que tales labores se ejecuten en el campo, o sea en un terreno o tierra laborable situado fuera de las poblaciones.

Solamente nos falta exponer el concepto, que a nuestro entender, debe darse a las palabras "ganadería", "agricultura" y "las demás labores relacionadas con la agricultura y la ganadería" y a ello vamos.

Etimológicamente hablando, agricultura significa "cultivo del

campo", pues se deriva de "agri" (campo) y "cultura" (cultivo), y según el Diccionario de la Lengua Española significa: "Labranza o cultivo de la tierra" y "Arte de cultivar la tierra". Como "cultivar" significa: "Dar a la tierra y a las plantas las labores necesarias para que fructifiquen", y "labranza" significa: "cultivo de los campos" según dicho Diccionario, podemos integrar el concepto de "agricultura" más o menos así: "Agricultura es toda acción en virtud de la cual se desarrollan en la tierra las labores necesarias para que se desarrollen, fructifiquen, y puedan ser objeto de explotación las tierras y las plantas que en ellas crecen".

Pero recordemos que estas labores solamente quedarán sujetas a las reglamentaciones del Estatuto cuando se desarrollen en el campo, o sea en las tierras o terrenos que estén situados fuera de las poblaciones.

Por "ganadería" debemos entender "crianza, granjería o tráfico de ganados"; por "ganado", "conjunto de bestias mansas que se apacientan y andan juntas", inclusive el "conjunto de abejas que hay en la colmena"; por lo tanto, "ganadería" será la crianza, granjería o tráfico del conjunto de bestias que se apacientan y andan juntas, debiendo incluirse entre las bestias a las abejas de una colmena y a todo animal doméstico que se cría con fin de lucro o de alimento personal. Todo, según el Diccionario de la Lengua Española citado anteriormente.

De conformidad con dicho Diccionario, "crianza" significa, según la acepción que más se acomoda a los términos del Estatuto: "Alimentar, cuidar y cebar aves u otros animales"; "granjería" significa: "cría de ganado y trato con ellos", y "ganancia y utilidad que se ob-

tiene "traficando y negociando" ganados; y "tráfico" es la acción de -- "traficar", por lo cual "traficar ganado" debe entenderse como nego-- ciar, comerciar con el ganado, vendiéndolo, trocándolo o permutándolo, o por medio de cualquier otro trato.

Así, las relaciones de trabajo que tienen por objeto la "gana-- dería" son aquellas que se desarrollan por personas que intervienen en alimentar, cuidar, cebar, criar, tratar, comerciar o negociar ganados o bestias mansas que se apacientan y andan juntas, abejas y demás ani-- males domésticos criados con fin de lucro o de alimento personal. Da-- mos así resolución a una discusión que se ha originado al expresarse -- la duda de si en el término "ganadería" queda o no incluida la avicul-- tura que está tomando auge en nuestro país actualmente.

Cuando el Estatuto se ha referido a las demás labores relaciona-- das con la agricultura y la ganadería, ha querido, indudablemente, re-- ferirse a todas aquellas actividades que se encaminan o dirigen a lo-- gar que sean factibles o productivas las labores agrícolas y ganade-- ras, el término "relación" debe entenderse en su sentido natural y ob-- vio. A ese respecto, el Diccionario tantas veces citado nos dice que -- relación es acción y efecto de referir o referirse, y el término "re-- ferir" está definido en dicho Diccionario como "dirigir", encaminar, u-- ordenar una cosa a cierto y determinado fin u objeto". Es preciso hacer notar que el Estatuto no ha dicho que la relación de tales labores con la agricultura y la ganadería sea estrecha o directa, por lo cual el -- intérprete no está facultado para hacer discriminación alguna a este -- respecto. Por ello sostenemos que en el concepto expresado caben to-- das aquellas labores realizadas "en el campo" por "trabajadores", bajo

la "dependencia" de un "patrono" para coadyuvar a la ejecución de las labores propias de la agricultura y la ganadería. Aquí caben perfectamente bien aquellas labores desarrolladas por todas las personas que efectúan trabajos que, si no pertenecen propiamente hablando a la agricultura y la ganadería, tienen por objeto lograr que éstas cumplan sus respectivas funciones.

Es preciso, por otra parte, hacer notar que el régimen jurídico del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo", alcanza a todos los trabajadores que se encuentren siendo sujetos de relaciones de trabajo que se desarrollen en el campo y con los objetos expresados arriba, sea que sus patronos sean personas privadas o públicas. Queremos expresar con este último concepto, que el Estatuto se aplica a los trabajadores que presten sus servicios a favor del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas.

Al aplicarse la ley a tales Entidades, se reconoce el hecho incontrovertible de que los trabajadores al servicio de ellas tienen iguales necesidades y derechos que los trabajadores al servicio de patronos privados, por lo cual deben ser tratados jurídicamente en un plano de igualdad.

El Estatuto pues, regula todas aquellas relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás relacionadas con éstas, ya sea que estas labores se efectúan a favor de patronos privados, del Estado, de los Municipios o de las Instituciones Oficiales Autónomas, y el tenor literal del Art. 1 de dicha ley lo expresa así claramente al decir: "Objeto y campo de aplicación.- Art. 1.- La presente ley regula las relaciones de trabajo

que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás relacionadas con éstas. Sus disposiciones se aplicarán a los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas.

Es preciso, sí, reconocer, que en el Estatuto se da igual trato a los trabajadores agrícolas que a los ganaderos y a las demás que efectúan labores relacionadas con la agricultura y la ganadería, no obstante que se ha emitido para reglamentar la disposición constitucional contenida en el Art. 190 que anteriormente hemos transcrito. Ello se ha debido, indudablemente, a que se ha considerado que tanto unos como otros están en idénticas circunstancias, por lo cual la reglamentación de sus derechos emanados de las relaciones de trabajo en que participan deben ser uniformes. Porque el Art. 190 a que me he referido dispone que los trabajadores agrícolas deben tener derecho a protección en las materias que enumera, pero no hace referencia a los trabajadores de la ganadería y de las demás labores relacionadas con ésta, pero si consideramos que todos ellos están sometidos en la realidad a las mismas necesidades y se encuentran en identidad de situaciones y de tratamientos, es necesario concluir, que su inclusión en el mismo cuerpo legal está plenamente justificada. Dijimos al principio que las normas sobre trabajo debían dictarse consultando precisamente la realidad, tomando en consideración tanto las personas a que se aplicarán como las condiciones económicas a que están sujetas, y dijimos que por ello el Derecho del Trabajo es concreto y actual.

Queremos incluir al final de este Capítulo unas cuantas líneas que al respecto del trabajador campesino nos trae en su Tratado de De-

recho Laboral, al Maestro Guillermo Cabanellas, y que se leen así: "Los obreros agrícolas representan más de la mitad de la masa laboriosa del mundo, a pesar de que el llamado éxodo rural constituye uno de los más graves problemas por que atraviesa la economía contemporánea en los diversos países, tanto agrícolas como industriales. A esta situación contribuye el hecho de que por parte de gobiernos y parlamentos se ha emitido una legislación protectora de los trabajadores agrícolas. En las naciones cuya economía se funda en la agricultura, la falta de brazos disponibles significa el abandono progresivo del principal factor de su bienestar; en los estados manufactureros, por industrializados que estén, se requiere asimismo una fuente de riqueza tan esencial como la producción agrícola y ganadera, que debe ser más prestigiada — mientras más reducida sea. La realidad revela que no comparten idénticos beneficios los trabajadores de la industria o el comercio, de un lado, y los agrícolas, en otro. Y es duro reconocerlo, pero es así: — mientras los primeros, por razón de la fuerza de sus asociaciones profesionales, han conseguido plasmar en la legislación positiva muchos de sus derechos; los segundos, por la carencia de cohesión, han sido olvidados intencionalmente por gobiernos y legisladores, que, acuciados por problemas de orden público, dictan sus normas para evitar que éstos degeneren en situaciones de violencia. La protección, el reconocimiento de derechos no debe hacerse, a nuestro juicio, en virtud de una fuerza; sino por espíritu de justicia, realista si se quiere, pero humano y sensible a las necesidades individuales y colectivas. El trabajador agrícola debe figurar, por la índole de sus prestaciones, dentro de la legislación laboral; porque tan digno de lograr el reconoci-

miento de sus derechos es quien moldea en la máquina una pieza como su hermano en el trabajo, el que con sus manos lleva la mancuera del arado y hiere la tierra, donde la semilla germina. Si se substraen a los trabajadores agrícolas de la legislación laboral, es so pretexto de que no exigen defensa tan imperiosa como los trabajadores industriales. — Sin embargo, los obreros del campo, si su régimen es el del asalariado, están en peor situación que los operarios de la industria; pues estos últimos cuentan con la defensa que de ellos hacen sus organismos sindicales, con su unidad de clase; mientras los otros no tienen medios suficientes para lograr los beneficios de una legislación que debe, por encima de todo, ser igualitaria, sin favoritismos entre los trabajadores rurales y los de la ciudad."

CAPITULO VI.

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En el presente Capítulo vamos a comentar las disposiciones contenidas en los Arts. 5,6,7,8,66 y67 del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo.

Mucho se ha discutido sobre si efectiva y realmente existe o no un contrato individual de trabajo y sobre su verdadera naturaleza en caso afirmativo; pero esta discusión es simplemente teórica, y como en nuestro sistema jurídico las principales fuentes de las obligaciones son la ley y el contrato, el Estatuto ha adoptado la terminología empleada por la Ley de Contratación Individual de Trabajo.

Si bien la verdad es que el Estatuto regula "las relaciones de trabajo" y no los "contratos individuales de trabajo", el nacimiento, la suspensión, la ruptura y el cumplimiento de la relación de trabajo tienen como fundamento el nacimiento, la suspensión, la ruptura y cumplimiento del contrato individual de trabajo en cuya virtud se ha iniciado aquella relación.

Dijimos que el Estatuto regula las relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás relacionadas con éstas, y que sus disposiciones se aplican a los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas, y que para integrar el concepto del campo de aplicación de la ley teníamos que echar mano de los conceptos

de trabajador y de patrono. Al hacerlo así encontramos que trabajador es la persona que, en virtud de un contrato individual de trabajo, presta sus servicios a otra persona bajo la dependencia de ésta y a cambio de un salario.

También expusimos que es "Contrato Individual de Trabajo" aquel convenio en virtud del cual un trabajador presta sus servicios a un patrono, bajo la dependencia de éste y a cambio del salario, y dijimos que los tres conceptos de "trabajador", "patrono" y "contrato individual de Trabajo" estaban íntimamente relacionadas y que se complementaban unos con otros.

Fues bien, ahora nos toca agregar a aquellos conceptos, - que el contrato individual de trabajo es un contrato bilateral, - por cuanto en su virtud ambas partes resultan obligadas entre sí, es conmutativo por cuanto las obligaciones recíprocas son equivalentes; es consensual, por cuanto se perfecciona por el simple acuerdo de las partes; es de tracto sucesivo, por que se cumple día por día y su objeto no queda agotado con el primer cumplimiento que se hace de las obligaciones que de él nacen; con -- respecto al trabajador es "intuito personae", porque se celebra en consideración a la persona de éste.

Decimos que el Contrato Individual de trabajo regulado por el Estatuto es consensual, y lo demuestra la misma redacción del Art. 5, que a la letra dice: "Definición.- Art. 5.- Contrato Individual de Trabajo es el convenio en virtud del cual el trabajador presta sus servicios al patrono, bajo la dependencia de éste y a cambio de un salario." + Como se vé, el contrato ~~-----~~

expresado está constituido por el simple convenio de las partes contratantes, y su celebración no requiere requisitos formales de ninguna clase.

Que el contrato individual de trabajo regulado por el -- Estatuto es bilateral, lo demuestran principalmente las disposiciones contenidas en los Arts. 9 y 11 de dicha ley, pues en ellas se establecen las obligaciones de ambas partes, siendo las primarias, la contenida en los ordinales 1 y 3 del Art. 9 y 1, 2, 10 y 11 del Art. 11.

El contenido del ordinal 1 del Art. 9 constituye una innovación en nuestro sistema laboral, por cuanto en la Ley de Contratación Individual de Trabajo no encontramos disposición alguna, que lo establezca. Veamos: dicho ordinal dispone que es obligación de los patronos "Proporcionar el trabajo convenido, o a falta de estipulación, el que sea acostumbrado y compatible con la aptitud y condición física del trabajador, y que tenga relación con las actividades agrícolas, ganaderas y demás relacionadas con éstas." Debemos aclarar que estas actividades deben ser aquellas a que se dedica el patrono, lo cual se deduce de lo dispuesto en la parte final del ordinal 1 del Art. 11, cuando dice: "Desempeñar el trabajo convenido o, a falta de estipulación, el que el patrono o sus representantes le indique, siempre que sea compatible con su aptitud y condición física y que tenga relación con las actividades agrícolas, ganaderas y demás relacionadas con éstas a que se dedica el patrono." Decimos que esta obligación -

solamente está contemplada en esta ley, pues dentro del régimen legal de los trabajadores a quienes se aplica la Ley de Contratación Individual de Trabajo, el patrono puede no dar ocupación al trabajador, pues no tiene una obligación legal como la establecida en el ordinal 1 del Art. 9 del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, habiendo ocurrido ya en varias oportunidades que los patronos han mantenido a sus trabajadores, de conformidad con la Ley de Contratación Individual de Trabajo, sin prestar servicios de ninguna clase como castigo o represalia por haber reclamado en alguna forma los derechos que le corresponden. El trabajador sujeto al régimen jurídico de la ley últimamente citada, solamente tiene la acción de reclamación de salarios no devengados por culpa imputable al patrono; en cambio, los trabajadores agrícolas, ganaderos y los que realicen labores relacionadas con la agricultura y la ganadería, pueden, además de ejercitar esa acción, demandar a su patrono para que les proporcione el trabajo y para que se dé por terminado el contrato individual de trabajo que les une, pues el patrono, al no cumplir la obligación expresada de proporcionarle el trabajo, ha violado gravemente una obligación que le impone la ley en favor del trabajador. Y esta terminación del contrato acarreará responsabilidad para el patrono, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 29 ordinal 8) e inciso final, en relación con los Art. 32 y 33. Oportunamente comentaremos estas disposiciones, por lo cual ahora solamente hacemos referencia a ellas y al caso en cuestión.

El Contrato individual de trabajo regulado por el Estatuto

to es "conmutativo", y ello se demuestra al estudiar detenidamente las disposiciones de los Arts. 9 y 11 del Estatuto, pues de ellas se deduce que a la obligación del patrono de proporcionar el trabajo y de pagar el salario y las demás prestaciones legales o convencionales, corresponde la equivalente de la prestación de los servicios por parte del trabajador en la relación de dependencia jurídica a que anteriormente nos hemos referido.

En cuanto a que el contrato expresado se celebra en atención a la persona del trabajador, lo podemos ver claramente establecido en el Art. 25 del Estatuto, disposición que oportunamente comentaremos, y que ahora solamente diremos que en ella se establece que el contrato se termina sin responsabilidad para ninguna de las partes por la muerte del trabajador. Asimismo, el contrato puede darse por terminado cuando el trabajador haya cesado en su cumplimiento por más de dos días laborables completos y consecutivos o por tres días no consecutivos en un mismo mes calendario, sin permiso del patrono, o de sus representantes o sin causa justificada. Lo anterior significa que el trabajador no tiene derecho para exigir al patrono que permita que sus servicios los presta otra persona distinta a él mismo, puesto que el contrato se ha celebrado precisamente en atención a su propia persona.

Tócanos ahora considerar las diversas clases de contratos individuales de trabajo que contempla el Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, en relación con la naturaleza y duración de las labores que se prestarán en virtud de dicho contrato. Así,

según el Art. 7, los contratos expresados serán permanentes o temporales.

Son contratos permanentes los que se refieren a labores - que se realizan en forma continua, habitual y constante en el - lugar de trabajo de que se trate, y aquellos a que están sujetos los trabajadores, que por más de seis meses consecutivos, han -- prestado sus servicios al patrono, aún en labores que no se realizan en dicho lugar en forma continua, habitual y constante.

Son contratos temporales aquellos que no reúnen los requisitos antes expresados.

De conformidad con la Ley de Contratación Individual de - Trabajo, los contratos sujetos a su reglamentación se reputan celebrados por tiempo indefinido cuando se refieren a labores que por su naturaleza son permanentes en la empresa. Ahora bien, podemos decir que el Estatuto, en su Art. 7, ha usado sinónimos al emplear las palabras "continua", "habitual", y "constante", pues la primera se dice de las cosas que duran, obran, - se hacen o se extienden sin interrupción; la segunda, se dice de las cosas que se hacen, padecen o poseen con continuación o por hábito; y la tercera, se dice de las cosas persistentes y durables. Ahora bien, de las cosas que se mantienen sin mutación en un mismo estado o calidad, se dice que "permanecen"; y si "permanente" significa, según el tenor literal del Diccionario ya citado, "Que permanece", encontramos que los términos "continua", -- "habitual", "constante" y "permanente" son todos ellos sinónimos.

Podemos decir que la Ley de Contratación Individual de Trabajo ha llamado "Contratos" celebrados por tiempo indefinido a los contratos que el Estatuto Protector de los Trabajadores - del Campo llama "permanentes".

Pero si las labores no se realizan en forma de permanencia pero el trabajador ha prestado sus servicios al patrono por más de seis meses, consecutivos, su contrato de trabajo se vuelve - "permanente", lo cual no ocurre en el régimen de la Ley de Contratación Individual de Trabajo.

Los trabajadores serán "permanentes" o "temporales" según que sus contratos sean, a su vez, "permanentes" o "temporales" respectivamente.

Esta distinción tiene especial interés por cuanto, como - veremos adelante, los trabajadores "temporales" solamente tienen determinados derechos dentro del régimen del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo; y en cambio los trabajadores "permanentes" tienen la totalidad de los derechos que él mismo establece.

El mismo Art. 7, en su inciso cuarto, establece que en - los contratos permanentes se podrá estipular que los primeros - treinta días serán de prueba; y que dentro de este término, cuquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa y sin responsabilidad alguna. El inciso quinto de dicha disposición establece que una vez terminado este período de prueba sin que ninguna de las partes haya manifestado su -

voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido.

Esta institución del "período de prueba" está también contemplada en la Ley de Contratación Individual de Trabajo, en similares términos; y ambas leyes establecen que cuando dentro de un mismo año se celebrare nuevo contrato de trabajo entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no tendrá lugar el período de prueba y el contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido. El Estatuto aclara más la situación, pues dispone que en este caso "el trabajador será considerado como permanente". Es claro que esta situación única y exclusivamente puede darse para los casos en que el contrato celebrado por segunda vez sea efectivamente para labores que se realizan en la empresa en forma habitual, continua y constante, pues solamente en estos contratos se puede estipular que los primeros treinta días serán de prueba, y el inciso final del Art. 7 dice "Si dentro de un mismo año se celebrare nuevo contrato de trabajo entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, NO TENDRA LUGAR EL PERIODO DE PRUEBA y el contrato se entenderá celebrado por tiempo indefinido y el trabajador será considerado como permanente".

La institución del "período de prueba" se ha establecido en las leyes, en favor de ambas partes contratantes, pues tanto el trabajador como el patrono debe darse oportunidad para que traten de adaptarse a sus respectivas habilidades, capacidades y

características personales, antes de que el contrato les ligue - en forma permanente o por tiempo indefinido. Si dentro de dicho período de prueba el trabajador comprende que no le conviene trabajar en esa empresa, tendrá perfecto derecho para retirarse, - dando así por terminado su contrato, sin expresar causa alguna - y sin ninguna responsabilidad por su abandono de las labores; -- por su parte, también el patrono debe tener la oportunidad de -- dar por teminado el contrato que le une con el nuevo trabajador si comprende que no le será conveniente la permanencia de éste en su empresa, y es justo que esta terminación del contrato también lo sea sin expresión de causa y sin responsabilidad.

Es conveniente hacer notar que la institución está más clara en el Estatuto que en la Ley de Contratación Individual, pues en esta última solamente se ha dicho que cualquiera de las par-- tes podrá dar por terminado el contrato "Sin expresión de causa" y nada dispone al respecto de la responsabilidad que pueda caber le a la parte que hace uso de ese derecho, pero en la práctica - se ha interpretado la disposición en el mismo sentido antes ex-- puesto y que ha sido redactado en toda su claridad en el inciso cuarto del Art. 7 del Estatuto.

Como todo contrato consensual, el contrato individual de trabajo puede probarse mediante cualquier clase de prueba, y su existencia puede perfectamente establecerse mediante presunciones legales o judiciales. Así, en el Estatuto se dice, en el Art. 6, que se presume la existencia de un contrato individual de trabajo

entre dos personas cuando una de ellos haya laborado para la otra por más de dos días consecutivos.

Una vez establecida la existencia del contrato individual de trabajo, comprobar las condiciones a que está sujeta la prestación de los servicios es cuestión secundaria y puede hacerse también por cualquier medio de prueba, inclusive por presunciones. Encontramos estas presunciones tanto en el Estatuto como en la Ley Procesal de Trabajo; por de pronto sólo nos interesa comentar la contenida en el Art. 8 del Estatuto que dispone: "Art.8. En todo contrato individual de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones establecidos por las leyes laborales aplicables a los trabajadores a que se refiere el Art. 1 de esta Ley. También los derechos, privilegios y ventajas consagradas por la costumbre, usos o prácticas patronales, reglamentos de trabajo y cualesquiera otras fuentes de derechos laborales a favor de los trabajadores."

Lo anterior significa que una vez establecida por cualquier medio, la existencia del contrato individual de trabajo, se entenderá que en él están incluidos todos los derechos y obligaciones establecidas por las leyes laborales aplicables a los trabajadores del campo, y los derechos, privilegios y ventajas consagradas por la costumbre, usos o prácticas patronales, reglamentos de trabajo y cualesquiera otras fuentes de derechos laborales a favor de los trabajadores. Pero es necesario notar que la ley no ha dicho que solamente estos derechos, privilegios

ventajas y obligaciones están inoluídos en el contrato cuya existencia se ha demostrado, sino que debemos entender que este conjunto de derechos, privilegios, ventajas y obligaciones son el contenido mínimo de los contratos individuales de trabajo, por lo cual las partes pueden perfectamente estipular cualesquiera otras obligaciones y derechos al celebrar el contrato respectivo, siempre que con ello mejoren las disposiciones legales; de lo contrario si tales estipulaciones contienen renuncia del trabajador a los derechos consagrados en el Estatuto a favor de los trabajadores no tendrán valor alguno, pues tales derechos son irrenunciables, y ésta es una de las características del Derecho del Trabajo.

CAPITULO VII

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Dijimos en capítulo anterior que el contrato individual de trabajo es de "tracto sucesivo" por cuanto su cumplimiento se efectúa día por día, o sea que su objeto no se agota con el primer cumplimiento que las partes hacen de sus respectivas obligaciones.

Pues bien, consecuencia de esta característica es la circunstancia especial de que el Derecho del Trabajo contemple determinadas instituciones que vienen a regularla o reglamentarla. Así tenemos, a ejemplo, la institución de la suspensión de los contratos individuales de trabajo en nuestra legislación del trabajo.

Cuando una persona celebra con otra un contrato individual de trabajo, está entendiendo, indudablemente, que la prestación de los servicios se efectuará mientras ambos contratantes cumplan las condiciones pactadas expresa o tácitamente, y mientras exista la empresa o el trabajo para el cual se contrata. Pero en la vida real de las empresas existen situaciones que impiden, temporalmente la prestación efectiva de los servicios, y estas situaciones constituyen causas de suspensión del contrato individual de trabajo; si estas causas son justas de acuerdo con el criterio de la ley, la suspensión del contrato no producirá responsabilidad legal alguna para las partes.

La institución de suspensión de los contratos individuales de trabajo tiene por objeto relevar, temporalmente, a las partes del cumplimiento de sus respectivas obligaciones; así, el trabajador no estará obligado a prestar los servicios y el patrón no estará obligado a proporcionar ocupación al trabajador ni a pagarle los salarios correspondientes.

Este criterio se basa en el principio de que estando las partes impedidas con justa causa para el cumplimiento de sus obligaciones, su incumplimiento no debe acarrearle responsabilidades.

Los motivos o causas legales de la suspensión de los contratos individuales de trabajo pueden provenir o de los trabajadores o de los patronos, y a este respecto el Maestro Mario de la Cueva ha dicho: "La institución tiene por objeto relevar temporalmente a los trabajadores y a los patronos del cumplimiento de sus obligaciones; los obreros no prestarán sus servicios y los patronos no pagarán los salarios; ninguno de los dos grupos incurrirá en responsabilidad. Este planteamiento del problema muestra que los motivos determinantes de la suspensión de las relaciones de trabajo pueden provenir de los trabajadores o de la empresa; y así tiene que ser, porque el principio, nadie está obligado a lo imposible, es una forma esencial de la convivencia social. Si embargo, el efecto final de la institución consiste en el deber del empresario de utilizar a los trabajadores, tan pronto desaparezca el impedimento, de tal manera que se crea una doble situación: Si el impedimento proviene del traba-

jador -es el caso de enfermedad- el empresario tiene el deber de restituir al trabajador en su empleo cuando se encuentre en aptitud de reanudar el servicio y si el impedimento procede de la empresa, tiene también el deber el patrono de restituir a los trabajadores suspendidos en sus respectivos empleos, tan pronto se reanuden las actividades".

Puede decirse que siempre que una de las partes esté justamente impedida para dar cumplimiento a su respectiva obligación, ocurre una causa de suspensión de contrato individual de trabajo, nuestra ley, en su Capítulo V ha enumerado especialmente esas causas y ha establecido específicamente las consecuencias jurídicas para cada caso concreto.

En realidad, tal como lo expresamos antes, cuando ocurre una causa de suspensión del contrato, lo que se suspende o interrumpe es la obligación del trabajador de prestar los servicios, la obligación del patrono de proporcionar el trabajo y de pagar los salarios respectivos, y todas las demás obligaciones emanadas de la prestación efectiva de dichos servicios, y así lo establece el Art. 13 del Estatuto Protector de los Trabajadores -- del Campo, que dispone: "La obligación del trabajador de prestar los servicios y la del patrono de pagar los salarios, así como las demás que se deriven en forma directa de la prestación efectiva de los servicios, se suspenderán, sin previa declaratoria judicial, en los casos siguientes: 1) Por enfermedad o accidente que imposibiliten temporalmente al trabajador para desempeñar

las labores; 2) Por el descanso pre y post-natal; 3) Por arresto o detención provisional del trabajador, decretada por autoridad competente; 4) Por servicio militar obligatorio del trabajador o por el ejercicio de un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado, y el Art. 14 del mismo Estatuto.

Del tenor de las disposiciones expresadas, se deduce con toda claridad que efectivamente lo que se suspende es el cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato, pues en todos los casos éste continúa en plena vigencia, habiéndose interrumpido únicamente su aplicación.

Por ello es más correcto hablar de la "suspensión de las relaciones individuales de trabajo", tal como lo expresa el Maestro Mario de la Cueva, al decir: "La institución, suspensión de las relaciones individuales de trabajo, es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen." Pero como nuestro sistema jurídico, - tal como lo expresamos anteriormente, se basa en el contrato individual de trabajo, tenemos que hablar, y así lo hace el Estatuto y la Ley de Contratación Individual de Trabajo, de "suspensión de contratos individuales de trabajo".

Tal como dijimos antes, las causas de suspensión del contrato pueden provenir del trabajador o del patrono, y si bien la Ley de Contratación Individual de Trabajo contempla conjuntamente

todos los casos, el Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, más técnicamente, ha dispuesto, en el Art. 13 las causas de suspensión provenientes del trabajador y en el Art. 14 las --provenientes del patrono o de su empresa.

Así en el Art. 13 se dice que son causas de suspensión del contrato las enfermedades del trabajador que le impiden desempeñar el trabajo convenido, el descanso pre y post-natal de la trabajadora, el arresto o detención provisional del trabajador decretada por autoridad competente y el servicio militar obligatorio del trabajador o el ejercicio por parte del trabajador de un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado.

El ordinal uno de dicha disposición establece como causa de suspensión del contrato las enfermedades o accidentes del trabajador que le imposibiliten temporalmente para el desempeño de las labores. No hace distinción la ley sobre si las enfermedades y accidentes son comunes o de trabajo, por lo cual estamos obligados a sostener que las enfermedades y accidentes comunes del trabajador suspenden el contrato de trabajo cuando le imposibiliten trabajar, y las enfermedades y accidentes de trabajo también suspenden el contrato en los mismos términos. La Ley de Contratación Individual de Trabajo no ha hecho la distinción entre enfermedades y accidentes, pues en la causal séptima del Art. 31 dispone únicamente que las enfermedades que imposibiliten al trabajador para desempeñar las labores, suspenden el contrato indivi-

dual de trabajo; y algunos intérpretes de la ley han querido -- sostener que los accidentes comunes no pueden producir el efecto de suspender el contrato, porque la ley no se ha referido expresamente a los accidentes como causales de suspensión de los contratos, pero en realidad debemos concluir que lo que efectivamente suspende el contrato de trabajo es la imposibilidad del trabajador para prestar los servicios, y si el accidente común produce una enfermedad, también debe ser causal de suspensión del contrato de trabajo respectivo.

La Ley de Contratación Individual de Trabajo dispone que la mujer trabajadora que va a ser madre tiene causa justa para no asistir a sus labores durante un determinado período anterior y otro posterior al alumbramiento. El Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo también ha considerado esa situación, y ya vimos cómo ha establecido como causal de suspensión del contrato el descanso pre y post-natal de la trabajadora; en este caso el patrono está obligado a pagar a la trabajadora una prestación social equivalente al salario básico completo durante ambos períodos. El descanso prenatal es de diez días y el post-natal, de veinte.

Volviendo a los casos de enfermedad, debemos decir que la ley ha establecido que los trabajadores, permanentes o temporales tienen derecho a una prestación equivalente a medio salario durante determinados lapsos que se regulan de acuerdo al tiempo de -- prestación de los servicios por el trabajador. A este respecto -

el Art. 19 dice: "Prestaciones por enfermedad.- Art. 19.- En los casos de enfermedad o accidente comunes del trabajador, el patro no estará obligado a pagarle, mientras dure la incapacidad para el trabajo, una cantidad equivalente al cincuenta por ciento -- del salario, conforme a la categoría y con las limitaciones si-- guientes: Primera Categoría: Comprende a los trabajadores que -- han laborado al servicio de su patrono trescientos o más días de trabajo efectivo, y da derecho, en el término de un año, a gozar de medio salario durante sesenta días; Segunda Categoría: Com--- prende a los trabajadores que han laborado al servicio de su pa- trono más de ciento cincuenta días y menos de trescientos días - de trabajo efectivo y da derecho, en el término de un año, a go- zar de medio salario durante cuarenta días; Tercera Categoría: - Comprende a los trabajadores que han laborado al servicio de un patrono más de treinta días y menos de ciento cincuenta días de trabajo efectivo y da derecho, en el término de un año, a gozar de medio salario durante veinte días. En las tres categorías an- teriores, los días efectivamente trabajados se contarán desde la fecha en que el trabajador empezó a prestar sus servicios al pa- trono, salvo que se hubiere disuelto la relación de trabajo por una o más terminaciones de contrato, pues en tal caso los días - de trabajo efectivo se contarán a partir de la fecha en que se i niciaron las labores de conformidad con el último contrato. Los términos de un año a que aluden las mismas categorías se contarán a partir de la fecha en que el trabajador empezó a prestar sus ser- vicios al patrono y vencerán en la fecha correspondiente de cada u no de los años posteriores, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en

la parte final del inciso anterior. Cuando por continuar al ser vi ci o del patrono, el trabajador hubiere ascendido una o dos categorías en el término de un año, tendrá derecho a gozar del cin cu en ta por ciento de su salario durante los días que le correspondan en la categoría que se encuentre a la fecha de enfermarse, deducidos los que ya hubiere gozado en las categorías inferiores en ese mismo año.

La disposición legal transitoria es suficientemente clara y no amerita mayor comentario.

Sobre las causales de arresto y detención provisional del trabajador decretada por autoridad competente y del cumplimiento del servicio militar obligatorio, de un cargo público que sea in compatible con la prestación de los servicios, poco o nada tenemos que decir; es claro que en tales casos el trabajador estará impedido para trabajar, y no sería justo que se le privara de la oportunidad de encontrar trabajo al cesar los efectos de tales causas. Unicamente justificamos que se prive al trabajador de tal oportunidad cuando el delito o falta por que se le arrestó o detuvo provisionalmente se haya en la persona o propiedad del pa tr o no, de su cónyuge, de sus representantes o de miembros de la familia del patrono, siempre que el trabajador hubiere tenido conocimiento de la representación o parentesco o cuando se trate de un compañero de trabajo tal como dispone el Art. 18 del Estatuto.

Dentro de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, -

encontramos como causales de suspensión provenientes del trabajo, la enfermedad del trabajador que ponga en peligro la salud de los demás trabajadores o la del patrón, de sus familiares o de sus representantes; en el Estatuto no encontramos esta causal, tal vez porque las labores en el campo no se efectúan en íntimo o directo contacto de los trabajadores y sus patronos y esta clase de enfermedad únicamente serán causales de suspensión del contrato cuando imposibiliten al trabajador el normal desempeño de sus labores.

También encontramos en la Ley de Contratación Individual de Trabajo como causal de suspensión del contrato de trabajo, el ejercicio del trabajador de un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores; en el Estatuto no encontramos una causal de este tipo; pues se ha consultado la realidad salvadoreña y se ha encontrado que, legalmente, aún no existen asociaciones sindicales de trabajadores del campo. Con esto no estamos justificando esta omisión del legislador, simplemente estamos diciendo que esta es la realidad legal del país, por lo cual en el Estatuto no podría haberse incluido una causal de ese tipo. Establecerla en estas circunstancias habría podido producir una situación engañosa que la ley no debe permitir.

Tampoco encontramos como causal de suspensión del contrato de trabajo el ejercicio de la huelga legal como en la Ley de Contratación Individual de Trabajo, pero es preciso recordar que la actual Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo, dispone en su -

Art. 6 que huelga es la suspensión temporal y total de las labores acordada y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de un patrono en una empresa o establecimiento, para la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales; y todas las demás disposiciones de dicha ley se refieren precisamente a la suspensión de las labores, a tal grado que si tal suspensión fue re imputable al patrono, éste estará obligado a pagar a los trabajadores afectados una cantidad equivalente a los salarios que no pudieron devengar por consecuencia de la suspensión. Si el régimen de derechos de la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo se aplica a los trabajadores del campo cuyas relaciones de trabajo regula el Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, indudablemente que no había necesidad de introducir una disposición estableciendo como causal de suspensión del contrato de trabajo el ejercicio del derecho de huelga.

Todo hecho o suceso imprevisto al cual no es posible resistir, que temporalmente imposibilita, necesaria e inmediatamente el normal desempeño de las labores, y cuyas consecuencias no son imputables al patrono, constituye la causal de suspensión de contrato de trabajo conocida como "fuerza mayor o caso fortuito", y está especialmente contemplado en el ordinal uno del Art. 14 anteriormente citado. Cuando esto ocurre, el trabajador que no pueda desarrollar sus labores debe recibir de su patrono una cantidad equivalente a su salario diario hasta por tres días si el suceso impide el desarrollo de las labores por esos tres días o por más tiempo. Esto es consecuencia de lo dispuesto en el Art. 15,

cuando dice: "Art. 15.- En los casos de suspensión del contrato, por fuerza mayor o caso fortuito, el patrono estará obligado a pagar a cada trabajador una cantidad equivalente al salario diario hasta por tres días, aunque los efectos del suceso se prolongaren por mayor tiempo o solo produjeran la reducción de la jornada de trabajo."

En determinados momentos, el patrono puede encontrarse en dificultades económicas que le impiden proseguir normalmente las labores, y si esta imposibilidad es momentánea, es justo que el contrato de trabajo no se termine sino, que simplemente se suspenda. Esto es lo que contemplan los ordinales 2, 3 y 4 del Art. 14 citado, cuando dicen: "También habrá lugar a la suspensión de las obligaciones emanadas del contrato, en los casos siguientes: 2) Por falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez; 3) Por la imposibilidad de continuar los trabajos con un mínimum razonable de utilidad; -- 4) Por la necesidad de reducir los trabajos atendiendo a sus posibilidades económicas, a las circunstancias del mercado."

Es bien poco lo que tenemos que exponer en relación con estas causales económicas de suspensión de los contratos individuales de trabajo, pero sí es necesario expresar que consideramos justa la posición de la ley al permitir que los efectos del contrato de trabajo se suspendan por esos motivos, pues sería injusto que el patrono esté obligado a suministrar trabajo y a pagar salarios y prestaciones sociales cuando efectivamente está im-

sibilitado económicamente. Pero esta solución debe ser temporal, pues así lo da a entender la ley al establecer estas causales como de suspensión de los contratos.

En todos estos casos de causales económicas de suspensión de los contratos de trabajo, el patrono que tenga la intención de aplicarla, debe exponer sus deseos al Juez competente y éste notificará personalmente a los trabajadores que serán afectados de los propósitos del patrono. El patrono no podrá interrumpir irresponsablemente los trabajos mientras no hubieren transcurrido quince días después de la fecha en que el aviso que él hubiere dado al Juez fuere notificado a los trabajadores. Si interrumpiere los trabajos antes de que hubiere transcurrido ese plazo, debe pagar a los trabajadores suspendidos el equivalente a los salarios que habrían devengado en los días que faltaren para que se venza el plazo expresado. Si suspende los trabajos sin dar el aviso mencionado, deberá pagar a los trabajadores afectados una cantidad equivalente a los salarios que habrían devengado en quince días. El procedimiento judicial será el mismo establecido en la Ley Procesal de Trabajo. Todo esto está claramente dispuesto en el Art. 14 incisos segundo y tercero del Estatuto.

Si la suspensión de los contratos individuales de trabajo se ha establecido en beneficio del trabajador para que no pierda su empleo, y en beneficio de la empresa para que no sufra pérdidas económicas en determinados casos, es justo que, al desaparecer las causas que motivaron la suspensión se reintegre al traba

jador en su cargo inmediatamente, y esto es lo que dispone el Art. 16 del Estatuto. Este Artículo contiene una salvedad, al decir: "Art. 16.- El trabajador tendrá derecho a que se le reintegre en su cargo inmediatamente que haya cesado la causa que motivó la suspensión del contrato; salvo los casos señalados en esta ley;— y nosotros solamente hemos encontrado como caso de excepción el contemplado en el Art. 18 que anteriormente comentamos.

Si lo dicho en el párrafo anterior es exacta, y, h es efectivamente, el trabajador no debe perder su antigüedad en el trabajo porque su contrato no se ha terminado; pero como en realidad no ha trabajado durante el período de suspensión, éste no deberá — contarse como tiempo de trabajo efectivo para los efectos legales consiguientes. Esta situación está perfectamente reglamentada en el Art. 23 del Estatuto.

Si las causales de suspensión se deben a los hechos que imposibilitan al trabajador a desempeñar sus labores, es natural que el patrono debe ser autorizado para contratar el personal que fue re necesario para que dichas labores no se interrumpen causándole perjuicios económicos y trastornos administrativos a la empresa, por lo cual el Estatuto ha dispuesto que el patrono pueda contratar a trabajadores interinos que lleguen a desempeñar el trabajo de los suspendidos. Esta situación está perfectamente y claramente reglamentada en el Art. 22 que dice: "Trabajadores Interinos.— Art. 22.— En los casos de suspensión a que se refiere el Art. 13, los patronos podrán contratar trabajadores interinos para desempeñ

ñar las labores de los suspendidos, y los interinos adquirirán - todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el - de estabilidad en el trabajo. El retorno del trabajador sustituido producirá automáticamente la terminación del contrato del interino sin responsabilidad para el patrono, salvo que hubiere sido incorporado como trabajador permanente, lo que se presumirá si continuare trabajando uno o más días después de que el trabajador sustituido se hubiere presentado al desempeño de sus labores."

Por último hemos de decir que el contenido del Art. 24 del Estatuto es pura y simplemente una confirmación de la naturaleza especial de la institución "suspensión de las relaciones o contratos individuales de trabajo", y de lo dispuesto en el ordinal cuarto del Art. 9 del Estatuto.

pio de libertad individual que tanto respetaba el pensamiento liberal e individualista.

Con el transcurso de los años y mediante la acción directa de los trabajadores, de sus organizaciones y de sus líderes, el Estado fué modificando su manera de actuar y se comenzó a emitir normas que obligaban a los empresarios a dar avisos previos antes de romper efectivamente la relación de trabajo. Estos avisos previos o preavisos, tenían duraciones variables, pero ni aún en el mejor de los casos se garantizaba en absoluto al trabajador, pues la única sanción consistía en obligar al empresario a pagarle el equivalente de los salarios que no hubiere devengado durante el período del preaviso si no lo hubiere dado al trabajador que quedaba cesante.

Nuevamente se reinició la lucha de los trabajadores, de sus organizaciones y de sus líderes para tratar de llevar alivio a semejante e injusta situación, y poco a poco el Estado fué interviniendo más y más en este campo, a tal grado que se llegó a establecer la institución en cuya virtud los contratos o relaciones individuales de trabajo solamente pueden terminarse, sin que el empresario incurra en responsabilidades, en determinados casos y mediante determinados requisitos; si esto no se cumplía, el patrono incurriría en responsabilidad económica en beneficio del trabajador cesante.

En la historia de la legislación del trabajo del país, encontramos perfectamente delimitadas las etapas mencionadas, pues durante todo el Siglo XIX y la primera cuarta parte de éste,

el Estado respetó absolutamente el principio del pensamiento liberal e individualista plasmado en la Constitución de 1886, y podían hacer uso del "derecho" de dejar cesantes a sus trabajadores sin expresión de causa y sin responsabilidad alguna. Si es preciso hacer notar que en muchos casos se apñocaron con todo rigor las disposiciones de los famosos Decretos-Leyes que imponían severas penas, hasta de palos, a los trabajadores que abandonaban sus labores.

Fue hasta en 1927 cuando el Estado intervino para regular la institución del preaviso en los casos de terminación de las relaciones de trabajo, pero solamente para los empleados de comercio, por medio de la Ley de Protección de los Empleados de Comercio. Se dejó en el mismo completo abandono a los trabajadores de la industria, de las demás actividades privadas, y especialmente, a los trabajadores del campo. Esta situación legal, anti-jurídica e inhumana se prolongó todavía por más de veinte años y fue hasta en 1949 que se resolvió el Estado de El Salvador a intervenir mas eficazmente en este problema, pues al emitir la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, se establecieron algunas disposiciones en cuya virtud los patronos solamente podrían dar por terminados los contratos individuales de trabajo, sin incurrir en responsabilidad en determinados casos y llenando determinados requisitos. Se garantiza pues, un poco mas efectivamente, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pero solamente para los trabajadores del co-----

mercio y de la industria, habiéndose dejado fuera de su protección a gran parte de los trabajadores de las empresas privadas y a todos los trabajadores del campo.

Posteriormente, en 1953, se emitió la actual Ley de Contratación Individual de Trabajo, en cuya virtud han quedado ya protegidos en este aspecto muchos mas grupos de trabajadores. Pero tanto en la Ley de 1949 como en la actual, se erradicó el preaviso en la mayoría de los casos de terminaciones de las relaciones o contratos individuales de trabajo, pues se consideró que efectivamente era una institución que no garantizaba en absoluto a los trabajadores. Solamente ha quedado la institución del preaviso en determinados casos de suspensiones de contratos y en el caso de que los contratos de trabajo se terminen por el cierre total de la empresa, pero aún en este caso, si el cierre no obedece a motivos justificados, la terminación de los contratos de trabajo acarreará responsabilidad al patrono aún cuando hubiere hecho uso del preaviso establecido en la ley.

Pero dijimos que con la ley de 1953 quedaron aún en abandono los trabajadores del campo, los cuales podrían perfectamente ser lanzados de sus trabajos sin que el patrono estuviera siquiera obligado a darles un simple preaviso. En este aspecto, -- nuestro Derecho del Trabajo estaba acorde con las corrientes del pensamiento del Siglo XIX.

Fue hasta en Marzo de 1961 que el Estado emitió la actual Ley Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo que venimos comentando, y en esta Ley ya se reglamenta más o menos eficazmen

te las causas por las cuales los patronos pueden terminar las relaciones de trabajo que les unen con sus trabajadores "permanentes". Decimos que esta reglamentación solamente se aplica a los trabajadores sujetos a contratos permanentes pues efectivamente el Art. 66 del Estatuto establece que las disposiciones del Capítulo VI relativo a la reglamentación de las terminaciones de contratos no se aplicará a los trabajadores temporales.

Esta clase especial de trabajadores del campo aún están abandonados en este aspecto, lo cual lo consideramos inadecuado para el estado actual de nuestro Derecho.

Y aún con esta falla de nuestro Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, muchos ciudadanos salvadoreños están luchando actualmente porque se derogue o modifique sustancialmente, para que no se les cause perjuicio en el logro de sus riquezas. Si bien criticamos el tratamiento que la ley da a los trabajadores temporales, consideramos que todos los salvadoreños estamos obligados a cumplir los principios constitucionales y a contribuir voluntariamente con el Estado para lograr que tales principios tengan plena efectividad en el plazo mas breve posible, --- pues sólo así se superará la economía nacional y alcanzará el nivel que en realidad le corresponde dentro del consorcio de naciones civilizadas del mundo.

Los trabajadores a quienes el Estatuto llama temporales no tienen, ya dijimos, protección alguna en lo relativo a su estabilidad en los empleos, pues se ha considerado que siendo, por

naturaleza, sus labores transitorias o temporales, no deben tener el derecho de estabilidad en el cargo; pero deberían tener, al menos, la garantía de que si el patrono da por terminado injustificadamente su contrato temporal antes de que se termine la obra contratada, debiera pagarles, como indemnización, el equivalente a los salarios que devengaría hasta la terminación de dicha obra. Así si se garantizaría la estabilidad de estos trabajadores.

Es justo reconocer que si bien el Estatuto no resuelve en su integridad el problema planteado, si ha venido a darle alguna solución que, si no la mas justa, es la mas adecuada al momento político y económico porque atravezaba la República en el momento de su promulgación. Veamos si es o no cierto lo que expresamos.

En toda la historia del país, jamás los trabajadores del campo estuvieron protegidos en materia de la estabilidad en el cargo, y esta situación perduró durante más de diez años después de promulgada la Constitución de 1950, que estatuyó que los trabajadores agrícolas tienen derecho a protección en materia de indemnizaciones por despido. Esta situación se debía, ya lo dijimos varias veces, a que tanto la economía como la política nacionales estuvieron siempre en poder de determinadas facciones de la sociedad salvadoreña, a quienes no les preocupaba solucionar aquel problema, pues para ellas era suficiente con que el Estado siguiera la política del liberalismo económico, en que se había informado antes. A mediados del presente año 1961, el Gobierno de la República presionado por las circunstancias econó

micas, políticas y sociales, emitió el Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, cuyas disposiciones sobre la materia de la estabilidad en el empleo son las más completas que hemos encontrado en legislación del trabajo campesino.

El Estatuto en su Capítulo VI, trata de las terminaciones de los contratos individuales de trabajo, y allí contempla los varios casos en los cuales estos contratos se terminan.

Como dijimos anteriormente, siendo el contrato de trabajo un convenio celebrado en atención a la persona del trabajador, es natural que al fallecer éste el vínculo jurídico se termine sin que ni el fallecido o sus herederos o beneficiarios ni el patrono sobreviviente incurran en responsabilidad. Esta misma situación se presenta en el caso de que ambas partes convengan en dar por terminado el contrato, pues es un principio jurídico que las situaciones jurídicas se terminan en la misma forma en que se iniciaron: si el contrato de trabajo nació por el simple acuerdo de voluntades de los contratantes, es lógico que se termine en la misma forma, por simple acuerdo de las voluntades de los contratantes.

En lo relativo a estos dos casos, el Artículo 25 del Estatuto dispone: "Art. 25.- El contrato de trabajo terminará, sin responsabilidad para ninguna de las partes por la muerte del trabajador y por mutuo consentimiento." Pero si bien es cierto que el fallecimiento del trabajador no acarreará responsabilidad patronal por la terminación del respectivo contrato de trabajo, sí es cierto que no sería justo que los herederos beneficiarios del

trabajador fallecido se vieran, a la vez que privados de su ayuda económica, obligados a efectuar los gastos del sepelio por su propia cuenta, y mientras no exista un régimen de seguridad social aplicable a estos trabajadores, debe corresponder al patrono sufragar estos gastos en todos los casos de fallecimiento de sus trabajadores. Por estas razones el Estatuto ha dispuesto que en el caso, el patrono deberá entregar a las personas que dependen económicamente del trabajador, para sufragar los gastos del sepelio de éste, una cantidad equivalente al salario que habría devengado en treinta días. Si no hubiere familiares que hubieren dependido económicamente del trabajador fallecido, el patrono deberá efectuar los gastos del sepelio y justificar posteriormente ante el Juez la cuantía de tales gastos con los recibos correspondientes.

Toda esta situación está perfectamente tratada en el Art. 52 del Estatuto, que a la letra dice: "Ayuda en caso de muerte del trabajador. Art. 52.- En caso de muerte del trabajador, el patrono quedará obligado a entregar inmediatamente a las personas que dependían económicamente de aquél para que se invierta especialmente en el sepelio, una cantidad equivalente al salario de treinta días, que se calculará con base en el promedio diario del salario devengado por el trabajador en los últimos treinta días de trabajo, para lo cual se tomará en cuenta únicamente los días trabajados en dicho lapso. En ningún caso la cantidad que servirá de base para hacer el cómputo, será inferior a un colón cincuenta centavos diarios. Si no hubiere parientes que hayan depen

dido económicamente del trabajador fallecido, el patrono quedará obligado a hacer los gastos que ocasionaren los funerales de aquél justificando ante el Juez competente, con los recibos correspondientes, los gastos que efectuare".

Al fallecer el trabajador o al ponerse de acuerdo ambas partes, patronos y trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo, éste se terminará inmediatamente y no produce responsabilidad legal alguna para ninguno de los contratantes. Otro caso similar de terminación de contrato de trabajo es el del despido de hecho del trabajador, que consiste en que la relación de trabajo se termina mediante la manifestación unilateral de la voluntad del patrono impidiendo al trabajador definitivamente la prestación de los servicios. Esta situación está reglamentada en el inciso primero del Art. 28 del Estatuto, cuando dice: "El contrato de trabajo también terminará por despido de hecho."

A diferencia de los casos de fallecimiento y del mutuo consentimiento, el despido de hecho sí puede producir responsabilidad para el patrono, cuando éste no haya efectuado el despido con base en una causa legal, tal como lo dispone el inciso segundo del Art. 28 citado, al decir: "Si el despido de hecho fuere sin causa legal, producirá responsabilidad para el patrono de conformidad con esta ley". Y la responsabilidad consiste en determinadas prestaciones establecidas en el mismo Estatuto, en su Art. 32. Pronto volveremos a tratar sobre algunos aspectos de la terminación del contrato de trabajo por despido de hecho sin causa legal.

En el curso de la prestación de los servicios, podemos ocurrir algunas situaciones que deben justificar asimismo la terminación del contrato de trabajo: en unas se producirá responsabilidad para el patrono y en otras no.

El patrono podrá hacer uso de su derecho de dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad en los casos contemplados en el Art. 26 del Estatuto, que a la letra dice: "Art. 26.- El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas: 1) Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus conse-cuencias no sean imputables al patrono y siempre que produzcan necesaria e inmediatamente terminación de las labores; 2) Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de muerte, presidio o prisión mayor; 3) Por faltar el trabajador a sus la-bores sin permiso del patrono o de sus representantes o sin cau-sa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos, o durante tres días no consecutivos en un mismo mes calendario, entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días; 4) Por cometer el trabajador actos graves de inmoralidad en el lugar de trabajo; 5) por cometer el trabajador en el lugar de trabajo actos graves de irrrespeto en contra del patrono, de su cónyuge, ascendientes y descendientes o de sus representantes, siempre que no hubiere precedido provocación inmediata de parte de ellos; 6) Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente la disciplina o al-teren el normal desarrollo de las labores; 7) Por ocasionar el trabajador perjuicios materiales en los animales a su cuidado, -

en las instalaciones, obras, materias primas o demás relacionadas con el trabajo, o por lesionar gravemente en cualquier forma la propiedad o los intereses del patrono; 8) Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta sin motivo justo, y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores; 9) Por infringir el trabajador cualquiera de las prohibiciones contenidas en los numerales 1, 3, 4 y 5 del Art. 12, siempre que por igual motivo se le hubiere amonestado dentro de los seis meses anteriores por medio del Juez de Trabajo respectivo; 10) Por infringir el trabajador la prohibición contenida en el numeral 2 del Art. 12; 11) Por negligencia reiterada del trabajador; y 12) Por falta grave del trabajador en el cumplimiento de las obligaciones que le impongan su contrato de trabajo o las leyes laborales que le son aplicables. El Juez de Trabajo competente apreciará prudencialmente la gravedad de la falta."

La disposición transcrita es tan clara que no es necesario hacer comentario alguno sobre ella y las situaciones a que se refiere. Solamente debe hacerse notar que los casos contenidos en ella son los únicos en los cuales el patrono, fuera de los casos de fallecimiento del trabajador y de mutuo consentimiento ya estudiados, queda relevado de responsabilidad al terminarse el contrato de trabajo. Estas son las causas legales en que el patrono puede ampararse para justificar el despido de hecho de un trabajador.

Pero también pueden ocurrir situaciones en las cuales el

trabajador considere que no puede ni debe continuar unido a su patrono por el contrato de trabajo y que debe éste terminar. Si estos hechos o actos son ilegales, el patrono incurrirá en responsabilidad al hacer uso el trabajador de su derecho de dar por terminado el contrato. Este caso está perfectamente desarrollado en el Art. 29 del Estatuto, que a la letra dice: "Terminación del contrato con responsabilidad.- Art. 29.- El trabajador podrá dar por terminado su contrato de trabajo, con responsabilidad para el patrono, por las causas siguientes: 1) Por maltratos de obra o de palabra por parte del patrono, su cónyuge o compañero de vida, ascendientes, descendientes o representantes en contra del trabajador o en contra de su cónyuge o compañero de vida, familiares o personas que dependan económicamente del trabajador, siempre que convivan con él; 2) Por engañar al trabajador al tiempo de celebrarse el contrato sobre las condiciones de trabajo; 3) Por reducir el salario al trabajador; por suprimirle o mermarle la alimentación o cualquiera otra prestación económica o social; o por destinarlo al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta y de menor categoría a la del convenio en el contrato; 4) Por cometer el patrono, su cónyuge o compañero de vida, ascendientes, descendientes o sus representantes, en el lugar de trabajo, actos que lesionen gravemente la dignidad, principios, afectos o sentimientos morales del trabajador; 5) Por perjudicar el patrono, su cónyuge, o compañero de vida, ascendientes, descendientes o representantes, los animales, herramientas o implementos de trabajo, así como cualquier bien que el trabajador tu-

viere en propiedad, posesión o pertenencia. Si los perjuicios -- fueren causados por negligencia, no podrá el trabajador demandar la terminación, cuando el patrono le resarza los daños inmediata mente a la reclamación; 6) Por infringir las prohibiciones contenidas en el Art. 10; 7) Por acciones u omisiones del patrono, su cónyuge o compañero de vida, ascendientes, descendientes o representantes, actos que pongan en peligro la vida o la salud del -- trabajador; y 8) Por falta grave del patrono o sus representantes en el cumplimiento de las obligaciones que en favor del trabajador le impongan las leyes aplicables, contratos de trabajo, reglamentos y demás fuentes de derechos laborales. En los casos de terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice -- de conformidad a las reglas contenidas en los artículos 32 y 33 de esta ley."

La redacción de esta disposición también es bastante clara, por lo cual no amerita mayor comentario. Sólo debe hacerse -- notar que esta disposición, al contrario de la correspondiente -- de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, consulta la regularidad de la familia salvadoreña, y hace incurrir en responsabilidad al patrono cuando éste comete determinados actos, como de malos tratamientos, en contra de los compañeros de vida de sus trabajadores.

Decimos que en los casos del Art. 29 el patrono incurrirá en responsabilidad por la terminación del contrato de trabajo, y el inciso final de dicho artículo así lo establece, al decir --

que el patrono deberá indemnizar al trabajador de conformidad a lo dispuesto por los Arts. 32 y 33.

El Art. 32 reglamenta la responsabilidad patronal en los casos de despido de hecho injustificado, si bien en cuantía menor de la establecida en la Ley de Contratación Individual de Trabajo para los mismos casos sí en forma más justa. El Art. 32 dice, literalmente: "Indemnización por despido injusto.- Art. 32.- --- Cuando un trabajador fuere despedido de hecho y sin causa legal, tendrá derecho a que el patrono le indemnice en la siguiente forma: 1) Si la prestación de servicios hubiere durado un período no mayor de noventa días, con una cantidad equivalente al salario de quince días; 2) Si la prestación de servicios hubiere durado de noventa días a un año, la indemnización sera equivalente al salario de treinta días; y 3) Si la prestación de servicios hubiere durado más de un año, con el equivalente al salario de treinta días mas el equivalente al salario de quince días por cada año o fracción que exceda de seis meses. El patrono deberá, además, pagar al trabajador despedido, en concepto de salarios caídos, una cantidad equivalente a la que habría devengado desde la fecha del despido hasta la fecha en que quedare ejecutoriada la sentencia definitiva, no pudiendo en ningún caso exceder de veinticinco días en primera instancia y de quince días en la segunda.

Esta indemnización se establece tomando por base el salario devengado por el trabajador en los treinta días laborales anteriores a la fecha del despido; pero, a diferencia de la esta---

blecida en la Ley de Contratación Individual de Trabajo, para este cómputo deben tomarse en cuenta los salarios ordinarios y los extraordinarios, pues la disposición no hace mención a salarios básicos ni a salarios ordinarios, sino simplemente a los "salarios que hubiere devengado el trabajador". Esta situación es efectivamente más justa que la contenida en dicha Ley de Contratación, pues el trabajador afectado al terminarse el trabajo sufre un daño económico por no recibir sus salarios acostumbrados, y la realidad es que estos salarios acostumbrados son los ordinarios y los extraordinarios.

La Ley de Contratación Individual de Trabajo, al establecer las reglas para efectuar el cómputo de las indemnizaciones por despido, no contiene una disposición que permita al trabajador resarcirse de los daños que se le ocasionen por consecuencia de la cesación de la percepción de prestaciones sociales o económicas; en cambio, el inciso final del Art. 33 sí resuelve ese problema, pues también aquí se ha consultado la realidad económica del trabajador: éste recibe, por sus servicios, no sólo salarios-dinero en efectivo— sino que también determinadas ventajas económicas que vienen a engrosar su patrimonio y al terminarse ilegalmente el contrato de trabajo que le unía con su patrono no sólo deja de percibir aquellos salarios sino también tales prestaciones económicas y sociales, por lo cual es justo que la indemnización se compute tomando en cuenta tanto el salario en efectivo como el valor de tales prestaciones o ventajas.

De todo lo dicho se colige una conclusión: el patrono só

lo puede terminar la relación o contrato individual de trabajo - que le une con un trabajador, sin incurrir en responsabilidad, - en los casos expresamente determinados por la ley. Esta es, efectivamente, una garantía que el Estatuto ha establecido en beneficio de los trabajadores del campo, y constituye el establecimiento de principios que garantizan el derecho del trabajador a conservar su empleo.

El despido de hecho da por terminado el contrato individual de trabajo, pero el Estatuto nuevamente ha venido consultando la realidad, y estableció algunos casos en que este despido de hecho no debe producir la terminación del contrato. La voluntad del patrono manifestada en el impedimento que se le opone al trabajador para continuar permanentemente sus labores, no puede, no debe producir la terminación del contrato en determinados casos. Estos están determinados y reglamentados especialmente por el Art. 30, cuyo tenor literal es el siguiente: "Casos en que no procede el despido de hecho.- Art. 30.- Se prohíbe despedir de hecho, trasladar o desmejorar en sus condiciones de trabajo: a) A las trabajadoras embarazadas; b) A los trabajadores que tuvieren derecho a prestaciones por enfermedad, accidente o maternidad; y c) A los trabajadores que tuvieren pendiente juicio laboral en contra de su patrono. En los casos de los literales b) y c) de este artículo, también se prohíbe efectuar despidos de hecho, trasladados o desmejoramientos dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que terminó el período de las prestaciones o a la fecha en que quedó ejecutoriada la sentencia definitiva, en su ca-

so. En los casos a que se refieren los incisos anteriores, el --
despido de hecho no producirá el efecto de dar por terminado el
contrato de trabajo, conservando por tanto el trabajador la tota-
lidad de sus derechos".

La protección a las trabajadoras embarazadas y a los tra-
bajadores que tuvieren derecho a percibir prestaciones por enfer-
medad, accidente o maternidad, es una prescripción de humanidad
y de seguridad social.

La experiencia ha demostrado que los patronos sujetos a
la Ley de Contratación Individual de Trabajo, han tomado represa-
lias en contra de trabajadores que han hecho en contra de ellos
alguna reclamación judicial, y como dicha ley no tiene ninguna -
disposición que prohíba el despido de hecho en estas circunstan-
cias, nada puede hacerse desde el punto de vista legal y el tra-
bajador se queda cesante sin que el patrono tenga más responsabi-
lidad que el pago de la indemnización correspondiente. El Estatu-
to, en cambio, ha establecido que en tales casos el despido de -
hecho no producirá el efecto de dar por terminado el contrato de
trabajo del trabajador que tuviere juicio laboral pendiente con-
tra su patrono.

Resulta que la misma experiencia ha demostrado que los pa-
tronos han despedido de hecho a sus trabajadoras al regresar de
su descanso post-natal, y si bien les pagan la indemnización res-
pectiva --generalmente después de prolongado litigio-- las dejan --
sin trabajo y sin oportunidad de percibir el salario que tan ne-
cesario le es a la familia obrera. Esta situación ha sido simi-
lar a la de las trabajadoras que, después de gozar de prestacio-

nes por enfermedad, regresan a sus labores sujetas a la Ley de Contratación Individual de Trabajo y se encuentran con que su patrono les despide de hecho y sin causa legal alguna.

Previendo estas situaciones se ha dispuesto en el Estatuto que el despido de hecho no terminará el contrato de trabajo durante los seis meses posteriores a la fecha de cesación de esas causas de suspensión de los contratos de trabajo, y ha hecho extensiva esta garantía a los casos de litigios laborales.

El Art. 30 transcrito no sólo prohíbe el despido de hecho en los casos expuestos, sino que también prohíbe los traslados y desmejoramientos en las condiciones de trabajo en los mis-
mos casos.

Si el despido de hecho no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, es lógico que el trabajador a quien se hubiere despedido violando esta prohibición, conserve la totalidad de los derechos que emanan del contrato que se con-
sidera vigente en todas sus partes.

La primera vez, según recordamos, que en el Derecho del Trabajo Salvadoreño se legisló sobre la institución denominada "sustitución de patrono", fué en 1953, al promulgarse la actual Ley de Contratación Individual de Trabajo, resolviéndose así legalmente un problema que se presentaba al intérprete de la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Estableci-
mientos Comerciales e Industriales que ya hemos mencionado en es-
te Trabajo, pues en ésta no se dijo nada a este respecto y algu-
nos pensaban que cuando la propiedad de una Empresa pasaba de una

persona a otra, ésta no cargaba con responsabilidad alguna para con los trabajadores contratados por el antiguo propietario y que él encontraba ya prestando sus servicios en la empresa que recién adquiriría. Consecuencia de este razonamiento era que se sostuviera que el nuevo empresario no tuviera que responder por los derechos emanados de la antigüedad del trabajador ganada al servicio del anterior empresario y que, para el cómputo de las indemnizaciones por despido de hecho injustificado y por terminaciones de contrato imputables al patrono, sólo se tomara en cuenta el tiempo durante el cual el trabajador afectado hubiere prestado servicios al nuevo patrono. Pero, de conformidad con los principios doctrinarios del Derecho del Trabajo, la jurisprudencia laboral salvadoreña resolvió, acertadamente, que en realidad debía operar la figura que los expositores del Derecho conocen con el nombre de "sustitución de patrono", cuya finalidad es fortificar la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

Esta institución establece que el nuevo patrono tiene la facultad de exigir a los trabajadores de la empresa que recién ha adquirido, la prestación efectiva de los servicios para los cuales habían sido contratados por el empresario anterior; y que, como consecuencia, está obligado a respetar y cumplir los derechos que emanan de dicha prestación de servicios. En resumen, que los contratos de trabajo no se terminan por el hecho de que la empresa pase de un propietario a otro, y por lo tanto deben entenderse vigentes desde el primer día del inicio de la relación de trabajo.

Este razonamiento se hicieron los Funcionarios de Trabajo que ejercían la Jurisprudencia Laboral en nuestro país, y se basaron para ello en el hecho de que la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales no contenía como causal de terminación del contrato individual de trabajo el cambio de propietario de la empresa.

Podemos decir que la base o fundamento de esta institución es el concepto que la Economía Política nos da de "Empresa", pues si ésta es una unidad u organización del capital y del trabajo para producir bienes de riqueza en beneficio del empresario, poco debe importar la persona del empresario, pues sea una u otra, la Empresa como unidad u organización de producción persiste y continúa con todos los riesgos inherentes a la misma.

Como dijimos, la Ley de Contratación Individual de Trabajo de 1953 si estableció la institución a que nos venimos refiriendo y desde entonces tiene carta de ciudadanía en nuestro derecho.

El Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo no podría dejar por fuera lo referente a esta institución, y así la encontramos perfectamente delimitada en sus verdaderos lineamientos, en el Art. 31, que a la letra dice: "Sustitución del Patrono.-- Art. 31.- La sustitución del patrono por consecuencia de venta, arrendamiento, donación permuta, o por cualquier otra causa o título, no afectará los contratos de trabajo existentes ni la antigüedad del trabajador, y el patrono sustituido quedará

solidariamente obligado con el nuevo patrono durante el término de tres meses, contados a partir de la fecha de la sustitución."

En cambio, la Ley de Contratación Individual de Trabajo, en su Art. 53, dispone: "Substitución del Patrono.— Art. 53.— La Substitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono substituido quedará solidariamente obligado con el nuevo patrono para las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses, contados a partir de ésta. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono."

De la confrontación de los conceptos contenidos en ambas disposiciones legales, se concluye que el Art. 31 arriba transcrito es más completo que el Art. 53 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, por cuanto no sólo declara que la sustitución no afectará los contratos de trabajo existentes a la fecha de la sustitución, sino que expresamente dispone que no afectará la antigüedad del trabajador.

Con esta institución se trata asimismo de asegurar o garantizar a los trabajadores el cumplimiento de los derechos y prestaciones que les corresponden, pues mal haría la ley en permitir que los trabajadores resultaran burlados al reclamar sus derechos a un patrono que es insolvente. Por ello la ley ha establecido la solidaridad de tales obligaciones de los dos patronos, el anterior o substituido y el nuevo o sustituto.

Pero esta solidaridad no podía ser indefinida y por ello la Ley de Contratación Individual de Trabajo señaló un plazo de seis meses y el Estatuto otro de tres meses, ambos contados desde la fecha de la sustitución.

Pero la Ley de Contratación Individual de Trabajo, siguiendo la corriente doctrinaria de los Autores de Derecho del Trabajo Mexicano y de la Ley Federal del Trabajo de México, estableció que esta solidaridad lo era de las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución, indudablemente para no dejar al trabajador sin posibilidad de reclamación contra el nuevo patrono por los salarios y demás prestaciones devengadas cuando estaba al servicio del patrono sustituido y adeudados por éste. En cambio, el Estatuto ha venido a introducir una nueva modalidad a esta institución, pues la solidaridad que establece es completa, desde el momento que dice que "el patrono sustituido quedará solidariamente obligado con el nuevo patrono durante el término de tres meses, contados a partir de la fecha de la sustitución". Consideramos más acorde con la naturaleza de la institución "sustitución de patrono" la disposición del Estatuto y más justa para patronos y trabajadores, puesto que es completa la garantía que se proporciona a éstos.

CAPITULO IX

JORNADAS DE TRABAJO.

Como el Art. 190 de la Constitución dispone que los trabajadores agrícolas tienen derecho a protección en materia de jornada de trabajo, el Estatuto reglamentó este derecho en su Capítulo VII denominado precisamente "Jornada de Trabajo".

La Legislación del Trabajo debe contemplar lo relativo a la duración de la jornada de trabajo, pues la lucha de los trabajadores siempre se ha dirigido con especial interés a la limitación de la duración diaria de la jornada de trabajo, pues como dijimos al principio de este Trabajo durante muchos años los trabajadores estuvieron sometidos a jornadas larguísimas, de más de diez horas diarias en la mayoría de los casos.

Esta situación persistió en el país para los trabajadores del campo, aún después de la vigencia de la Constitución de 1950 que estableció, como es bien sabido, la duración máxima de la -- jornada ordinaria diaria y semanal, señalando como máximo diario ocho horas y como máximo semanal cuarenta y cuatro horas. Transcurrieron pues, más de diez años entre la vigencia de la Constitución actual y la promulgación de la ley reglamentaria de aquellos principios constitucionales en relación con los trabajadores del campo, debido a las circunstancias económicas y políticas imperantes durante todo ese tiempo.

La Constitución dispone que la extensión y naturaleza de

los derechos mencionados en su Art. 190 deben ser determinadas de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo, y el Art. 34 del Estatuto, establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, las necesidades y urgencia de trabajo, la época del año o cualquier otra causa justa, respetándose en todo caso la costumbre establecida en cada lugar de trabajo, y que, en ningún caso, la jornada diaria podrá exceder de ocho horas. Consideramos que así se ha respetado el espíritu de la disposición constitucional y no tenemos comentario alguno que hacer a esta situación, salvo que en realidad la aplicación de esta disposición legal traerá al campesino salvadoreño la oportunidad de trabajar y de descarrsar como persona civilizada, pues hasta ahora se les ha visto trabajando jornadas hasta de diez horas diarias, lo cual se ha considerado como la cosa más natural del mundo por muchas personas. Es preciso tomar en cuenta que para que el campesino comenzara su jornada de trabajo diaria tenía que recorrer sin medios adecuados de transporte distancias considerables tanto entre su vivienda antihigiénica y paupérrima y la casa de la hacienda o finca y de ésta al lugar en que propiamente laboraba, por lo cual las jornadas antes expresadas se hacían aún más largas y agotadoras.

Para defender la situación imperante antes de la emisión del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, se dice que éstos preferían trabajar en esas condiciones y sujetos a tan largas jornadas diarias de trabajo, porque así podían devengar ma--

por cantidad de salario y ayudarse a sufragar los gastos de su subsistencia; pero este argumento no debería siquiera mencionarse, pues lo que en realidad ha ocurrido es que siendo tan bajos los salarios que se pagan a los campesinos, éstos se han visto obligados a trabajar en semejantes pésimas condiciones, para evitar el desaparecimiento de ellos y de sus familias: y si a pesar de tan largas y agotadoras jornadas, la familia campesina salvadoreña vive en tan pésimas condiciones, es oportuno pensar que si se hubieran dedicado a trabajar un tiempo menor que el acostumbrado, habrían ganado menos salario y por lo tanto habrían tenido menos oportunidades de alcanzar a sufragar sus gastos familiares. Una situación como la apuntada, en cuya virtud se permite la sociedad salvadoreña mantener en estado de indigencia a la gran mayoría de su población, y que en realidad es el sostén de su economía, debe ser superada a la mayor brevedad posible, y solamente se logrará esto mediante la aplicación justa y adecuada de los principios contenidos en el Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, de la Ley de Descanso Dominical Remunerado para Trabajadores del Campo y de las normas reglamentarias de la obligación patronal de proporcionar alimentación a sus trabajadores del campo y de la aplicación inmediata, y forzada si fuere necesario, de disposiciones que establezcan un salario mínimo para dichos trabajadores.

La Ley no podía ignorar la realidad, cuál es la de que en determinadas oportunidades el patrono no necesita de que sus tra

bajadores laboren en exceso de la duración máxima de la jornada diaria, ya sea para evitar un riesgo o peligro inminente o para terminar en el menor tiempo posible algunas labores que, de lo contrario, le acarrearían pérdidas o retrasos costosos antieconómicos. En el primer caso, cuando aquellos riesgos o peligros se deban a fuerza mayor o caso fortuito, la ley dispone que el trabajador está obligado a trabajar en cualquier momento (Art. 11 - ordinal 6) y en tal caso el patrono deberá pagarle el salario ordinario por el tiempo así laborado. Esta solución que la ley ha dado al problema es considerada justa, desde luego que al ayudar a combatir un siniestro de aquella naturaleza el trabajador está defendiendo la fuente de trabajo de él y de los demás trabajadores. Pero en cualquier otro caso en que el patrono necesite que el trabajador labore más de las ocho horas diarias, deberá pagarle el salario correspondiente al trabajo realizado con un recargo del cincuenta por ciento de dicho salario.

El recargo por trabajos extraordinarios contemplado en el Estatuto es siempre del cincuenta por ciento del salario ordinario, y no como ocurre en la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal que establece que el trabajo extraordinario cuya duración exceda de determinados lapsos de tiempo será remunerado con el salario ordinario más el ciento por ciento de recargo sobre dicho salario; pero esta situación se aplica a la industria y el comercio en donde sí puede presentarse corrientemente el caso de que un trabajador se vea obligado a laborar por más de doce

horas consecutivas, puesto que existe iluminación y energía eléctrica para poder desempeñar el trabajo; en cambio en el campo -- donde las labores se desarrollan generalmente al aire libre esta situación no se presenta a menudo por la ausencia de aquellas facilidades y otras circunstancias especiales propias del trabajo agrícola.

El pago de los salarios por trabajos extraordinarios está regulado por el Estatuto en el Artículo que literalmente dice: -- "Trabajos extraordinarios.-- Art. 35.-- Los trabajadores que por fuerza mayor o caso fortuito tuvieren que trabajar excediendo al límite establecido para la jornada ordinaria tendrán derecho a -- que se les remunere con salario ordinario el tiempo excedente. -- Fuera de los casos comprendidos en el inciso anterior, el trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con salario ordinario más el cincuenta por ciento de dicho salario."

El Art. 36 del Estatuto establece una regulación similar a la que se estableció en la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal para el caso de las pausas que los trabajadores deben emplear para tomar sus alimentos y descansar dentro de la jornada de trabajo; y como es suficientemente clara la redacción de dicho artículo simplemente vamos a transcribirlo a continuación. "Art. 36.-- La jornada de trabajo se interrumpirá para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos. Estas pausas no podrán ser menores de media hora. Sin embargo, cuando por la índo-

le del trabajo no pudiere tomar efecto esa interrupción, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores para que tomen sus alimentos dentro de la jornada. Este permiso se tendrá como trabajo efectivo."

En Capítulo anterior dijimos que el patrono está obligado a proporcionar al trabajador el trabajo convenido o el que sea - acostumbrado y compatible con la aptitud y condición física del trabajador, y que tenga relación con las actividades agrícolas, ganaderas y demás relacionadas con la agricultura y la ganadería a que se dedique el patrono, a falta de estipulación expresa; y que si no cumple con esta obligación deberá pagar al trabajador una cantidad equivalente al salario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono. - Esas obligaciones son consecuencia del concepto de "tiempo de trabajo efectivo" a que se refieren los comentaristas del Derecho del Trabajo, el cual consiste en que se considera que el trabajador está efectivamente prestando sus servicios al patrono durante todo el tiempo que estuviere a disposición de éste.

Al respecto el Estatuto, en su Art. 37 reglamenta esa situación al disponer: "Trabajo efectivo.-- Art. 37.- Tiempo de trabajo efectivo es todo aquél en que el trabajador estuviere a disposición de su patrono. Este tiempo se tomará en cuenta para efectos de pago de salarios, duración de la jornada y demás efectos de ley."

Disposición similar encontramos en la Ley de Jornadas de

Trabajo y de Descanso Semanal, la cual, literalmente dice: "Se en entiende por trabajo efectivo el tiempo durante el cual el traba jador está a disposición del patrono." (Art. 1 inciso 8a.). Pero ha correspondido al intérprete de esta ley llegar a la conclusión de que ese "tiempo de trabajo efectivo" deberá tomarse en cuenta para el cómputo de salarios, de duración de jornada diaria y se manal y para los demás efectos legales; en cambio, con la redac- ción del Art. 37 del Estatuto, esta situación ha sido resuelta definitivamente para los trabajadores del campo, al disponer que este "tiempo de trabajo efectivo" se tomará en cuenta para "efec tos de pago de salarios, duración de la jornada y demás efectos de ley."

Aquí encontramos nuevamente como al redactar las disposi- ciones del Estatuto se ha consultado la realidad y los problemas prácticos que la aplicación de las leyes de trabajo han plantea- do.

CAPITULO X

ASUETOS Y DESCANSOS SEMANALES

El hombre que trabaja, si bien percibe en cambio un salario en efectivo, necesita reparar las energías perdidas, no sólo en beneficio propio sino de la misma empresa en que presta sus servicios, desde luego que un hombre agotado física o mentalmente no es capaz de dar el rendimiento que quien haya tenido oportunidad de descansar después de un trabajo intenso de más o menos prolongada duración.

Es esta la razón, de beneficio directo para el trabajador e indirecto para su patrono, por el cual las legislaciones de trabajo de la mayoría de los países civilizados establecen que el trabajador debe descansar durante un día, por lo menos, en cada semana y durante un lapso más o menos prolongado al finalizar cada año de servicios.

El trabajador que ha laborado para su patrono durante los siete días de la semana, estará imposibilitado para rendir un trabajo óptimo en el curso de la semana siguiente, con el consiguiente perjuicio para él mismo y para la empresa. Por ello, nuestra legislación del trabajo ha venido introduciendo el principio del descanso semanal poco a poco en el transcurso de los años transcurridos del presente Siglo. Así la Ley de Protección de los Empleados de Comercio estableció el descanso semanal en 1927, para los empleados de comercio, grupo de trabajadores a quienes se aplicaba únicamente dicha ley; pero este grupo resultó sumamente reducido en virtud de la interpretación auténtica que se hiciera

posteriormente de su Artículo Primero. En 1951, se reglamentó el principio contenido en el ordinal 7o. del Art. 183 de la Constitución, pero en esta ocasión se otorgó este derecho a los trabajadores de las empresas comerciales e industriales, siempre que estuvieren sometidos a horarios de trabajo de conformidad con sus respectivos contratos individuales de trabajo. Como se ve, quedaron sin ese derecho varios grupos de trabajadores, tales como los trabajadores de esas mismas empresas que no estuvieron sometidos a horarios de trabajo, los trabajadores de las empresas privadas de naturaleza distinta de la comercial e industrial, como las Oficinas de profesionistas, asimismo quedaron excluidos de esta prestación los trabajadores del campo, pues expresamente el inciso segundo del Art. 5 de la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal los excluyó al decir que no quedaban "comprendidos en el inciso anterior, los trabajadores agrícolas".

De conformidad con los razonamientos expuestos en otros Capítulos de este Trabajo, si habrían tenido derecho al descanso semanal los trabajadores del campo, que al servicio de empresas industriales, desarrollarían labores propias de la ganadería y las demás labores relacionadas con la agricultura y la ganadería, pero deberían haber estado sujetos a horarios de trabajo, lo cual no ha ocurrido jamás en el campo, pues allí los trabajadores estaban sometidos única y exclusivamente a la voluntad del patrono, quien señalaba a cada quien el trabajo que debía desarrollar y el tiempo durante el cual lo debía efectuar, sin haberles señalado previamente horario alguno.

En lo relativo a los trabajadores del campo ha quedado

resuelta la cuestión de conformidad a lo dispuesto por el Art. 42 del Estatuto y a la Ley de Descanso Dominical Remunerado para Trabajadores del Campo. Queda sí, pendiente de resolución legislativa, el problema expuesto de los trabajadores de las empresas comerciales e industriales no sujetas a horarios de trabajo y de los trabajadores de empresas de distinta naturaleza al comercio y a la industria.

El Art. 42 citado dice textualmente: "Art. 42.- Los trabajadores a que se refiere esta ley tendrán derecho a descanso semanal de conformidad con la Ley de Descanso Dominical Remunerado para Trabajadores del Campo".

La Ley de Descanso Dominical Remunerado para Trabajadores del Campo, en vigencia desde el mes de marzo del presente año, reglamentó el principio constitucional contenido en el Art. 190 de la Constitución que determinaba que los trabajadores agrícolas debían gozar de protección en materia de descanso.

Los diversos países en que se ha establecido el descanso semanal, lo han hecho obligatorio de acuerdo al carácter imperativo del Derecho del Trabajo. Asimismo se ha señalado determinado día para que los trabajadores gocen del descanso semanal, y a medida que se ha hecho comprender a los trabajadores la ventaja de su descanso, se ha suprimido el señalamiento obligatorio de ese determinado día.

Además, el señalamiento de día determinado para que los trabajadores gocen de su descanso trae como consecuencia una gran facilidad para vigilar el cumplimiento de la obligación de

proporcionar el descanso y de gozar de éste. Ya dijimos que el De recho del Trabajo impone al Estado la obligación de vigilar el - cumplimiento de sus normas, y para que los Organismos encargados de esta función especial puedan cumplir su cometido a satisfac- ción deben las leyes establecer determinados requisitos mínimos que coadyuven a ese fin. Por ello, y con apego a los principios religiosos, en diversos países se estableció como día de descan- so semanal obligatorio el día domingo.

Entre nosotros, para los trabajadores del campo, se ha - establecido como día obligatorio para el descanso semanal, el do mingo y se ha rodeado de esta obligación de determinadas garanti- tías para que sea efectivamente cumplida.

Entre más grandes sean las cargas que se impongan a los patronos por no permitir que sus trabajadores descansen el día domingo, más probabilidades habrá de que cumplan su obligación, y la Ley de Descanso Dominical Remunerado para Trabajadores del Campo ha establecido que quienes laboren en el día domingo deben recibir doble pago por el trabajo que realicen y, si hubieren ga nado el derecho de la remuneración del día de descanso, deberán gozar de un día de descanso compensatorio también remunerado. — Las empresas, deben pues, reglamentar su funcionamiento de tal - manera que les resulte, sino libre de recargos por lo menos cos- teable económicamente hablando la producción de los bienes para que se han constituido.

Como el Art. 42 del Estatuto se remite, en todo lo rela- tivo al descanso dominical, a lo dispuesto en la Ley de Descanso

Dominical Remunerado para Trabajadores del Campo, haremos algunos comentarios con respecto a ella.

Hemos dicho en Capítulo anterior que dicha ley entró en vigencia en el mes de marzo del corriente año (1961), y su artículo primero estableció el descanso dominical obligatorio para todos los trabajadores del campo que presten sus servicios en las labores agrícolas, ganaderas y demás relacionadas con éstas. Lógico es pensar que el intérprete de dicha disposición, debió basarse, para aplicarla correctamente, en el concepto de "trabajador", pues ella no dió concepto alguno sobre este punto. Así, fue preciso que la disposición relacionada se aplicara únicamente a aquellas personas que, en virtud de un contrato de trabajo, prestaban servicios personales a un patrono, en el desarrollo de labores agrícolas, ganaderas y demás relacionadas con éstas.

Algunas dudas se presentaron al principio de la vigencia de esta Ley sobre su verdadero campo de aplicación, pues muchos pensaron que solamente tendría aplicación para aquellas personas que hubieren suscrito un contrato para prestación de servicios en los términos de la Ley de Contratación Individual de Trabajo; pero como sabemos que el contrato individual de trabajo no es sino un contrato consensual, comprenderemos como estaban de errados quienes así pensaron. Por otra parte, se confundieron conceptos y se llegó a pensar que en su ámbito cabían todas las personas que prestaban servicios personales para el desarrollo de aquellas labores, fuere cual fuere la naturaleza jurídica del con

trato en cuya virtud los prestaran; así creyeron que se aplicaba el descanso dominical a personas que estaban sujetas con el propietario de los lugares de trabajo por medio de un contrato de obra y de contratos de transporte terrestre, pero también aquí estaban equivocados. En resumen, desde el principio, la disposición contenida en el artículo uno de la Ley que comentamos solamente se aplicó a "trabajadores" entendiendo este concepto en los términos a que nos hemos referido antes; pero después de la vigencia del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo ya no existe duda alguna al respecto.

El Art. 2 de la Ley de Descanso Dominical Remunerado para Trabajadores del Campo establece que el descanso dominical será remunerado. No podría haber sido de otro modo, de acuerdo con las razones que dimos anteriormente, y, además, porque si anteriormente el trabajador laboraba siete días de la semana y recibía el salario de esos siete días, al venir la ley a impedirle trabajar en uno de ellos no podía permitir éste que holgara y no percibiera remuneración alguna en ese día de descanso, pues tanto él como su familia habrían resultado perjudicados económicamente y la intención de la ley se habría resultado burlada.

Por las razones anteriores, el artículo dos de dicha ley estableció la obligación patronal de remunerar el descanso dominical; pero, por las mismas razones, dispuso que cuando un trabajador tuviere salario pactado por mes antes de la vigencia de la ley, se entenderá que en su salario pactado estaba comprendida dicha remuneración.

Pero nótese bien que el artículo expresado únicamente ha ce referencia a los salarios que se hubieren pactado por mes antes de la vigencia de la ley, y no como se estableció en la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, en la cual se dijo, en el inciso segundo del Art. 11 que, "Se entiende que los trabajadores contratados con base a sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente al día de descanso semanal", dando así lugar a que algunos patronos que tenían celebrados contratos de trabajo con base en salarios diarios, convirtieran éstos, mediante presión ejercida sobre los trabajadores, en contratos con base en sueldo mensual, sin haber aumentado previamente el total de salarios que anteriormente devengaban quienes descansaban un día a la semana sin tener derecho a remuneración alguna. La disposición de la Ley de Descanso Dominical referida es mas justa, pues solamente permite que se considere incluido en el salario mensual el pago de la remuneración del descanso dominical en los casos de contratos celebrados con base en salario mensual antes de la vigencia de la ley, con la cual se evitó prácticamente el fraude a que antes hicimos referencia.

La remuneración del día de descanso dominical deberá ser igual al salario de un día. Así lo dispone el Art. 3 de dicha ley, y agrega que dicha remuneración "se calculará dividiendo el total de salarios devengados por el trabajador en la semana, entre el número de días que hubiere trabajado", y que, en ningún caso la "remuneración podrá ser inferior a un colón cincuenta centavos".

Nuevamente encontramos aquí cómo esta disposición regla-

menta en forma mas justa lo relativo a la remuneración del descanso, porque si consultamos la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, encontraremos que según ella el trabajador que -- descansa obligatoriamente un día de la semana, solamente tiene -- derecho, en concepto de remuneración por ese descanso, al salario básico u ordinario de un día, lo cual está claramente establecido en el primer inciso del Art. 11, que dice: "Los trabajadores tendrán derecho a gozar de salario básico en su correspondiente día de descanso". Decimos que es más justa la forma de computar la remuneración del descanso en la Ley aplicable a los trabajadores del campo, pues según ésta se podrá tomar en cuenta el total de salarios devengados por el trabajador, sean ordinarios o extraordinarios, cumpliéndose así la intención de la institución del descanso semanal que es que el trabajador que descansa obligadamente no debe dejar de percibir por ello absolutamente -- ningún dinero que hubiera podido devengar trabajando el día en -- que se le obliga a descansar, y si se labora en horas extraordinarias en el lugar de trabajo y el trabajador está sujeto a tales labores extracrdinarias, es lógico que deba percibir el promedio de los salarios que devengó.

En la Ley comentada se han establecido dos prestaciones primordiales: una es la del descanso dominical obligatorio a que todos los trabajadores tienen derecho, y otra es la de la remuneración del día de descanso. Para tener derecho a esta segunda -- prestación, la ley ha dispuesto que el trabajador haya laborado en la semana en todos los días convenidos con su patrono o con--

los representantes de éste, o que, si no hubiere podido laborar en uno o más de esos días hubiere dejado de hacerlo por una causa justa o por permiso del patrono. Para mejor comprensión de lo dicho transcribiremos a continuación el texto del Art. 4 de la Ley que comentamos en estos párrafos: "Condiciones para el Pago. Art. 4.- Para tener derecho a la remuneración del día de descanso dominical, es necesario que el trabajador haya laborado en la semana durante todos los días convenidos con su patrono o con los representantes de éste. Si el trabajador no ha podido laborar en uno o mas de esos días, por enfermedad o por cualquier otra justa causa o por permiso del patrono, también tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical".

En el Art. 5 de la Ley ha dispuesto que las labores realizadas en día domingo sean remuneradas con doble salario diario. Esto debe entenderse en el sentido de que, por el trabajo realizado en el día domingo, el trabajador debe percibir el equivalente al doble del salario de un día, sea cual fuere este salario. Lo dispuesto en este artículo consulta perfectamente la realidad de algunas labores del campo que deben realizarse necesariamente en el día domingo, so pena de que se causen perjuicios económicos o de otra naturaleza en la explotación.

También establece el Art. 5 citado que en caso de que el trabajador que hubiere laborado el día domingo hubiere tenido derecho a la remuneración del descanso dominical, deberá gozar de un día de descanso compensatorio remunerado dentro de los seis días siguientes al domingo en que laboró. Dos cosas se notan en

lo expuesto anteriormente: la una el descanso compensatorio debe ser remunerado, y la otra que este descanso debe concederse, necesariamente, dentro de los seis días siguientes al domingo en que se trabajó. De manera que si el trabajador que laboró en el día domingo no hubiere tenido derecho a la remuneración del descanso dominical, por cualquier causa, debe recibir por el trabajo de ese día doble salario pero no tendrá derecho al descanso compensatorio remunerado.

Por otra parte, el día de descanso compensatorio debe darse, por obligación, dentro de los seis días siguientes al domingo en que se trabajó, y con esta solución se cumple con el espíritu de la disposición constitucional que establece el derecho al "descanso semanal" y con el fundamento de la institución doctrinariamente hablando.

Es cierto que el Art. 13 de la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal permite que, en casos especiales, calificados por el Departamento Nacional del Trabajo, se permitirá acumular hasta cuatro días de descanso compensatorio dentro de un mes, para que el trabajador los goce de una sola vez; pero semejante disposición, a pretexto de consultar las necesidades de trabajo de algunas empresas, viola el principio constitucional, que a la letra dice: "Art. 183.- 7o.- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley", y el espíritu y el fundamento de la institución del "descanso semanal" que hemos expuesto arriba. Es por ello que nuevamente consideramos más justa y más correcta la

disposición de la Ley aplicable a los trabajadores del campo.

Al emitirse la ley expresada, se pensó, indudablemente, que algunos patronos tratarían de deducir del salario diario de sus trabajadores el pago de la remuneración del descanso dominical, o de reducir dichos salarios o de mermar o suprimir la alimentación que suministraban ya a sus trabajadores a la fecha de la ley. Por ello se dictó el Art. 6 que establece lo antes expuesto. Tales reducciones o supresiones quedaron prohibidas aún en contra de la voluntad del trabajador, en virtud del principio de que son irrenunciables los derechos que establecen las leyes de trabajo en favor de los trabajadores a quienes se aplican.

Un punto importante que hubo que dilucidar recién entrada en vigencia la ley que comentamos aquí, es el relativo a la fecha de la ley a que se refería el Art. 6 relacionado. Algunos pensaron que era la fecha del Decreto en cuya virtud se promulgó; otros dijeron que era la fecha en que entraría en vigencia y otros, por fin sostenían que la fecha de la ley era la del Diario Oficial en que fue publicado el Decreto expresado. La solución correcta a este problema tenía importancia por cuanto mientras no se supiera a ciencia cierta a qué fecha se había querido referir la disposición no podía decirse si las reducciones o supresiones efectuadas por los patronos eran ilegales o no, y si les hacían o no incurrir en responsabilidad. Siempre hemos sido de opinión de que las Disposiciones Preliminares del Código Civil son de aplicación general para toda la legislación salvadoreña, por lo cual consultamos el texto del Art. 6o. de dicho Código y

encontramos que él dispone que la ley sólo obliga en virtud de su solemne promulgación y después de transcurrido el plazo que la Constitución señala para que entre en vigencia, y para que todos los efectos legales la fecha de ella se entenderá ser la fecha del Diario Oficial en que fue publicada, y como creemos que la fecha de la ley debe ser la de su promulgación, que cuando el Art. 6 de dicha ley prohibió aquellas reducciones, mermas o supresiones se refirió a la fecha del Diario Oficial en que se publicó la ley, y esta fecha fue primero de marzo del corriente año. (1961).

Además de los días de descanso semanal propiamente dichos, el Derecho del Trabajo ha propugnado para que se permita al trabajador dejar de trabajar en algunos días del año para conmemorar determinadas fechas o hechos históricos y fiestas religiosas.

Este descanso es totalmente distinto y tiene un fundamento diferente del descanso semanal, pues éste se concede al trabajador para que reponga las energías perdidas durante su semana de trabajo, y el descanso obligatorio se da precisamente para la conmemoración de aquellas fechas históricas y fiestas religiosas, aún cuando el trabajador no hubiere perdido tales energías, de manera que si uno de tales días fuere lunes, el trabajador tendrá derecho a descansar aún cuando el día anterior hubiere gozado de su descanso semanal obligatorio. Estos días de descanso obligatorios se denominan en nuestra legislación "Días de Asueto", y la Constitución establece en el ordinal 80. del Art. 183 que los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerado en los días de

asunto que señale la ley.

El Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo ha + reglamentado este derecho a descansar en sus Arts. 38, 39, 40 y 41 estableciendo como días de asueto remunerado los días: *Primero de Enero, Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa, Primero de Mayo, Quince de Septiembre, Dos de Noviembre y Veinticinco de Diciembre* y el día principal de la festividad o feria más importante del lugar. El *Primero de Enero, el Primero de Mayo* y el *Quince de Septiembre* son días en que se conmemoran fiestas cívicas y los demás días son días de fiestas religiosas, notándose a simple vista que de la lista completa solamente tres son de -- festividades cívicas y los seis restantes se han establecido en atención al sentimiento religioso de nuestro pueblo trabajador.

Si la ley obliga al trabajador a que deje de laborar en los días señalados como de asueto, es justo que no por ello de-- je de percibir el salario que le habría correspondido en ese día, por lo que el ordinal octavo del Art. 183 que hemos citado antes dispone que en tales días se goce de remuneración. Esta remunera-- ción para los días de asueto a que tienen derecho los trabajado-- res del campo, se computa exactamente igual que la remuneración del día de descanso dominical, de conformidad al Art. 39, tomando en cuenta el total de salarios devengados por el trabajador -- en la semana.

Si un día de asueto señalado en el Art. 38 coincide con un día de descanso semanal obligatorio, el trabajador únicamente tendrá derecho a la remuneración del día de asueto; pero si tra--

bajare en dicho día, tendrá derecho a que se le pague de conformidad con lo dispuesto en el Art. 40 del Estatuto, que adelante comentaremos, y a que se le conceda, además, un día de descanso compensatorio remunerado dentro de los seis días siguientes. Es to es así, porque el trabajador ha laborado en un día que, además de ser de asueto, es de descanso semanal obligatorio.

El Art. 40 a que nos referimos en el párrafo anterior, - dispone que cuando los trabajadores, de común acuerdo con su patrono, laboraren durante los días de asueto, tendrán derecho a - que el trabajo realizado en la jornada ordinaria se les pague con el doble de la remuneración que les habría correspondido por el día de asueto.

CAPITULO XI

VACACIONES PAGADAS

Dijimos al principio del Capítulo anterior que la ley ha querido que el trabajador tenga oportunidad semanalmente de reponer sus energías perdidas durante su semana de trabajo; pero también es conveniente que tenga esa misma oportunidad el trabajador que ha laborado un año al servicio de su patrono. Este descanso anual no podía efectivamente gozarse si el trabajador no obtuviere remuneración alguna durante los días en que estuviere descansando, por lo cual las leyes de trabajo han establecido — que ese período de descanso sea con goce de remuneración.

La institución de las vacaciones pagadas no necesitan mayor fundamentación, después de lo dicho en el Capítulo anterior, y debemos decir que el Estatuto Protector de los Trabajadores — del Campo ha superado, también en este aspecto a la legislación laboral aplicable a los demás trabajadores—de comercio, industria y otras actividades privadas— pues si bien el período es — reducido —seis días— es igual al período de seis días establecido en la Ley de Vacaciones para quienes desarrollan labores diferentes a las de oficina en empresas privadas no comerciales ni industriales; pero en otros aspectos es mas justa y adecuada la reglamentación del Estatuto que la de dicha ley.

En la Ley de Vacaciones se exige al trabajador, para tener derecho a las vacaciones, un mínimo de doscientos días efectivamente trabajados; en el Estatuto (Art. 44) solamente se re—

quiere un mínimo de ciento cincuenta días.

En el Estatuto, los días de asueto y de descanso ~~semanal~~ que quedaren comprendidos en el período de vacaciones prolonga-- rán la duración del período en tantos días como de asueto y de -- descanso ~~semanal~~ quedaren comprendidos dentro de él, según el -- Art. 46, En cambio, en la Ley de Vacaciones no se prolonga el -- período de vacaciones cuando en él quedan comprendidos días de a sueto o de descanso semanal.

Es natural que el trabajador que ha faltado injustifica-- damente a sus labores durante muchos días en su año de servicios no amerita que se le concedan las vacaciones, y el Estatuto ha -- dispuesto que si las faltas injustificadas excedieren de nueve -- días en el año, el trabajador faltista pierde el derecho a sus -- vacaciones; que si hubiere faltado de cuatro a nueve días pierde la mitad de las vacaciones, y que si las faltas no excedieren de cuatro días, tiene derecho a las vacaciones completas.

De conformidad al Art. 49, es obligatorio el goce del pe ríodo de vacaciones anuales, pues dispone que las vacaciones no podrán dividirse o fraccionarse, ni compensarse en dinero o es-- pecie, y que a la obligación del patrono de proporcionarlas co-- rresponde la obligación del trabajador de gozarlas. La redacción del Art. 49 citado resuelve el problema que se había planteado -- conforme a la letra de la Ley de Vacaciones tantas veces citada, pues en ésta no está claramente establecida si pueden o no frac-- cionarse o dividirse las vacaciones y solo mediante la interpre-- tación de la ley en relación con el principio constitucional se

ha podido llegar a la conclusión de que las vacaciones anuales - deben gozarse en un solo período que no podrá dividirse o fraccionarse.

Como el patrono tiene la obligación de proporcionar al trabajador la oportunidad de gozar de sus vacaciones, a él debe corresponder el señalamiento de la fecha en que el trabajador debe comenzar a gozarlas; sólo que la ley ha querido que el patrono le notifique dicha fecha con treinta días de anticipación; por lo menos a esa misma fecha, para que el trabajador tenga oportunidad de hacer sus preparativos necesarios. (Art. 48, Inciso 1o.)

Las empresas deben tener oportunidad de otorgar las vacaciones a sus servidores de tal manera que no se perjudique gravemente la prestación de los servicios, por lo cual el inciso segundo del Art. 48 del Estatuto dispone que el trabajador deberá gozar de sus vacaciones dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que completó su año de servicios si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de ciento y dentro de los cuatro meses siguientes a esa fecha en los demás casos, o sea cuando el número de trabajadores al servicio del patrono excediere de ciento.

El Art. 51 del Estatuto es una disposición que amerita - muy poco o ningún comentario, por lo cual nos concretaremos a transcribirlo: "Prestaciones en especie.- Art. 51.- Si en virtud del contrato de trabajo, el patrono proporcionare al trabajador alimentación o cualesquiera otras prestaciones económicas o sociales, la cantidad a pagar en concepto de vacaciones deberá ser

aumentada en su tercera parte, si tales prestaciones se interrumpen durante las vacaciones".

Solamente nos resta decir que también en la institución de las vacaciones la ley aplicable a los trabajadores del campo - establece una forma más justa de computar la remuneración del período de vacaciones que la establecida por aquella ley aplicable a los trabajadores no agrícolas, pues en esta última la remuneración debe ser el equivalente a los salarios básicos que el trabajador habría devengado en los días en que estuviere gozando de vacaciones, y en cambio en el Art. 50 del Estatuto se establece que para hacer ese cómputo se tomara en cuenta el total de salarios devengados por el trabajador durante los treinta días anteriores a la fecha en que el trabajador cumpla su año de servicios, debiendo, entonces, tomarse en cuenta tanto los salarios ordinarios como los extraordinarios para encontrar el promedio diario de la remuneración del período de las vacaciones.

Por último, hemos de decir que el derecho a gozar de vacaciones anuales únicamente corresponde a los trabajadores permanentes.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES GENERALES

En su Capítulo X el Estatuto establece distintas obligaciones generales a cargo del patrono, que tienen por fundamento la necesidad de superar el bajo nivel de vida del trabajador del campo, a toda costa y a breve plazo, pues así lo demandan las -- condiciones económica--sociales y políticas de la República.

En otros Capítulos hemos dicho que mientras el trabaja-- dor del campo no esté sometido a un régimen de seguridad social obligatorio, el patrono debe cargar con algunas cargas que el Es tado no está en capacidad de cumplir directamente y en forma in-- mediata. Esto lo dijimos en ocasión de estudiar las prestaciones a que estaba obligado el patrono en caso de fallecimiento de sus trabajadores, y ahora lo hacemos extensivo a todas las disposi-- ciones de este Capítulo de Obligaciones Generales.

En dicho Capítulo, el Estatuto ha legislado sobre la ayu-- da en caso de muerte del trabajador, estudiada en Capítulo ante-- rior; y sobre otras obligaciones que comentaremos a continuación.

El Art. 53 del Estatuto dispone que en todo lo relativo a riesgos profesionales y seguridad e higiene del trabajo, se aplicará lo que al respecto dispone la Ley de Riesgos Profesionales, la de Seguridad e Higiene del Trabajo y los reglamentos res-- pectivos. En otro Capítulo hicimos mención de que las leyes cita-- das se aplicaban a los trabajadores del campo desde las fechas -- de sus respectivas promulgaciones, y que ellas fueron en reali-- dad los antecedentes del Estatuto Protector de los Trabajadores

del Campo, por lo cual, ahora lo confesamos gustosos, gozaron -- siempre de nuestra especial simpatía.

No creemos poder hacer comentarios, ni someros a esas -- leyes, pues ello exigiría un trabajo sumamente extenso, por lo -- cual simplemente diremos de la Ley de Riesgos Profesionales que ella establece prestaciones e indemnizaciones cuando el riesgo -- profesional--accidente de trabajo o enfermedad profesional-- pro-- duzca la muerte de la víctima o su incapacidad permanente total, permanente parcial o temporal. (Art. 10 de la Ley de Riesgos Pro-- fesionales); los Arts. 11, 12 y 13 de dicha ley definen lo que -- debe entenderse por las diferentes clases de incapacidad, y nos-- concretaremos a transcribirlos para mejor entendimiento de este trabajo.

"Incapacidad Permanente Total.- Art. 11.- Incapacidad -- permanente total es la pérdida absoluta de facultades o de apti-- tudes, que imposibilite a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida".

"Incapacidad permanente parcial.- Art. 12.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitu-- des de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida".

"Incapacidad Temporal.- Art. 13.- Incapacidad temporal -- es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima que le impide desempeñar su trabajo por algún tiempo. Si la incapacidad temporal no hubiere cesado después de transcurri-- do un año, se estimará como incapacidad permanente".

Las prestaciones que dicha ley establece en beneficio de

la víctima son varias y como ya dijimos no vamos a comentar en este Trabajo las disposiciones de esa Ley.

Ya hemos dicho varias veces que el trabajador campesino habita en viviendas insalubres y paupérrimas, por lo cual el Art. 54 del Estatuto dispone: "Todo patrono que tenga a su servicio diez o mas trabajadores permanentes, estará obligado a suministrarles viviendas que reúnan las condiciones sanitarias y de seguridad indispensables para la protección de la salud del trabajador y la de sus familiares. Dichas condiciones serán determinadas por el Departamento Nacional de Previsión Social." Es de justicia social que este principio se cumpla a breve plazo, por lo cual el Art. 56 del mismo Estatuto ha señalado el plazo de un año para que los patronos cumplan su obligación. Este plazo vencerá el día cinco de julio de 1962, y tenemos conocimiento de que muchos patronos ya comenzaron a efectuar las construcciones expresadas para lo cual han solicitado al Departamento Nacional de Previsión Social la determinación de aquellas condiciones de seguridad y de sanidad a que se refiere el Art. 54 del Estatuto.

El Art. 55 del Estatuto no amerita comentario alguno, debido a su claridad, y nos concretaremos a transcribirlo: "Crianza de animales.- Art. 55.- No podrá prohibirse a los trabajadores que críen aves de corral u otros animales domésticos en el lugar que se les hubiere señalado para su vivienda; pero deberán cumplir las disposiciones que sobre higiene se dicten para tales casos".

Es obligación de los patronos permitir que funcionen en

el lugar de trabajo cooperativas establecidas por sus trabajadores para proveerse de las mercaderías que les fueren necesarias. Es sabido que el sistema de cooperativas viene a permitir al trabajador agremiado a ellas una mayor capacidad de compra de los artículos de primera necesidad que utilizarán él y su familia, pues en el establecimiento cooperativo tiene oportunidad de adquirir dichos artículos a menor precio que el corriente en el mercado y porque la utilidad líquida se repartirá entre los cooperativistas, desplazando así el lucro desmedido de algunos comerciantes inescrupulosos. Por otra parte, en los lugares apartados de las poblaciones, solamente el patrono, algunos de sus familiares o allegados podrían mantener un establecimiento comercial al servicio de los trabajadores, por lo cual debe permitirse que éstos se organicen para fundar sus cooperativas.

El patrono podrá, no obstante, por sí o por medio de otras personas, establecer tiendas para expender artículos de primera necesidad para sus trabajadores, siempre que el precio de venta no exceda del precio corriente de costo más una utilidad razonable. (Art. 58 del Estatuto). Esta disposición consulta la realidad del agro salvadoreño, pues hay lugares de trabajo tan alejados de las poblaciones que los trabajadores tendrían que hacer grandes recorridos para obtener sus artículos de primera necesidad, por lo cual permite al patrono que establezca dichas tiendas, pero se le impone un límite razonable de utilidad en la venta de los artículos que haga a sus trabajadores. Es conveniente recordar que en ningún caso, el patrono podrá exigir a sus

trabajadores que adquirieran los artículos que se expenden en tales establecimientos, pues se lo prohíbe el Art. 3, ordinal 4o. de la Ley de Protección del Salario, que hemos dicho se aplica a los trabajadores del campo. Dicha disposición dice así: "Prohibiciones. - Art. 3. Se prohíbe a los patronos: 4) Exigir a sus trabajadores que adquirieran artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinadas".

Es conveniente recordar ahora que la misma ley de Protección del Salario prohíbe a los patronos que establezcan o que permitan que se establezcan en los lugares de trabajo establecimientos en que se expendan drogas enervantes y cualquier clase de bebidas embriagantes, tales como aguardiente, cerveza, etc., por lo cual en aquellas tiendas a que nos referimos en el párrafo anterior no podrán expender los artículos expresados.

Dijimos en un Capítulo anterior que nuestro trabajador del campo es analfabeta en su gran mayoría, y ello se debe a que el Estado es incapaz prácticamente de establecer y sostener los suficientes centros de enseñanza primaria para llevar el alfabeto y la instrucción básica a todos ellos y a sus hijos. Consultada esta realidad, el Estatuto ha dispuesto en su Art. 59 lo siguiente: "Centros de Alfabetización. - Art. 59. - En los lugares de trabajo en que se ocupen más de cuarenta trabajadores permanentes, el patrono tendrá obligación: de construir y mantener por su cuenta un centro de alfabetización que reúna las condiciones adecuadas para su funcionamiento y fines; de pagar el profesor o profesores indispensables, según el número de alumnos; de pro

porcionar por su cuenta el material didáctico necesario; y de --
sufragar los demás gastos que se relacionen con el buen desarro-
llo de las labores docentes. Para cumplir la obligación conteni-
da en este artículo los patronos deberán construir y poner en --
funcionamiento el centro de alfabetización dentro del año siguien-
te a la fecha de vigencia de esta ley".

Muchas veces hemos tenido noticias del fallecimiento de
trabajadores del campo debido a enfermedades que, de haber sido
atendidas a tiempo, no les habrían producido la muerte de las --
víctimas que trae consigo el desamparo de las personas que depen-
dían económicamente de ellas. Como el Estado tampoco está en ca-
pacidad de atender esta obligación, el Estatuto, en su Art. 60 --
ha impuesto a los patronos una obligación de fondo humanitario --
y consideramos que todos se aprestarán a cumplirla a cabalidad.
El Art. 60. citado dispone: "Art. 60 Todo patrono que tuvie-
re a su servicio cien o más trabajadores permanentes, deberá man-
tener por su cuenta en el lugar de trabajo, un local para la ---
prestación gratuita de primeros auxilios a sus trabajadores que
los necesiten por consecuencia de enfermedad o accidente. Dicho
local deberá ser equipado con el instrumental y medicinas indis-
pensables para el cumplimiento de sus fines y atendido por el per-
sonal técnico o idóneo que fuere necesario. El Departamento Na-
cional de Previsión Social determinará, en cada caso, atendiendo
las circunstancias y la índole de las labores que se desarrollen
en el lugar de trabajo, las condiciones higiénicas que deben reu-
nir dichos locales y los medicamentos e instrumental que fueren

necesarios para la atención de los trabajadores. Así mismo determinará el número y los requisitos mínimos de idoneidad que deba reunir el personal. Cuando por la índole de la dolencia el trabajador no pueda ser atendido en debida forma por el personal antes referido, el patrono deberá transportar oportunamente, por su propia cuenta, al trabajador de su casa de habitación hasta el centro asistencial mas cercano." Consideramos que esta disposición no amerita mayor comentario, pero hemos de decir que algunos patronos se han presentado ya al Departamento Nacional de Previsión Social a solicitar que se les determine las condiciones higiénicas que deben reunir los locales a que se refiere dicho artículo y los medicamentos e instrumental que fueren necesarios para la atención de los trabajadores, así como el número y los requisitos de idoneidad que debe reunir el personal que atenderá dichos locales.

Como se habrá notado al leer las disposiciones anteriores, es preciso que el patrono tenga determinado número de trabajadores permanentes para que esté obligado a construir y mantener los centros antes expresados, pero cuando el número de trabajadores permanentes no alcanzare los mínimos dichos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social determinará quienes de los patronos colindantes o cercanos deberán asociarse para cumplir, en forma solidaria o conjunta, las obligaciones que dichos artículos les imponen. Esto es consecuencia de lo dispuesto por el Art. 61 del Estatuto.

Durante mucho tiempo, desde antes de la Declaración de -

la Independencia Patria, los patronos del campo, en su gran mayoría, han mantenido en sus propiedades determinados grupos de trabajadores llamados "colonos", quienes a cambio de gozar de algunas ventajas, concesiones o beneficios o para poder obtener trabajos remunerados, estaban obligados a trabajar gratuitamente durante determinado número de días de cada mes. Así hemos sido testigos de que un patrono del oriente de la República tenía a sus colonos divididos en cuatro grupos de quince personas cada uno; cada grupo tenía la obligación de trabajar gratuitamente una semana de cada mes para poder mantener su calidad de "colonos"-esclavos, habría dicho alguien de sentimiento más noble que ese patrono- y jamás percibieron remuneración por dichos trabajos. Esta situación debía terminar en el país, y así ha sido en vista de lo dispuesto por el Art. 62 del Estatuto, disposición que algunos gustan llamar "Declaración de Independencia del Trabajador del Campo", pues antes de que entrara en vigencia, el trabajador del campo estaba prácticamente sometido a un régimen de servidumbre que era incompatible con el sistema económico-social de nuestra patria. El Art. 62 citado dice: "Prohibición de Trabajo no Remunerado.- Art. 62.- Se prohíbe todo trabajo no remunerado, especialmente el llamado de "obligación", o sea aquél que, por prácticas de los terratenientes, se ha impuesto a los trabajadores para obtener trabajo retribuido o para poder gozar de alguna concesión o beneficio." Ojalá que los patronos del campo comprendan la justicia de esta disposición y se avengan a su cumplimiento completo, pues así ayudarán efectivamente a que la Justicia Social impere en nuestro país.

El Art. 62 del Estatuto es una especie de reglamentación del principio contenido en el Art. 155 de la Constitución Política vigente que a la letra dice: "Art. 155.- nadie puede ser obligado a prestar trabajos o servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo en los casos de seguridad pública y en los demás determinados por la ley".

También dijimos en párrafos anteriores que nuestros trabajadores del campo estaban mal o pésimamente alimentados, y ahora vamos a completar nuestros juicios a ese respecto, con ocasión de comentar los Arts. 63, 64 y 65 del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo.

Dichas disposiciones dicen, literalmente lo siguiente:

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

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

"Art. 65.- Se faculta al Departamento Nacional de Previsión Social para impartir a los patronos las instrucciones necesarias sobre la composición, preparación y distribución de los alimentos. Los patronos estarán obligados a cumplir dichas instrucciones y en caso de incumplimiento incurrirán en la multa establecida en el Art. 73 de esta Ley".

La defensa del futuro de la raza ha llevado a los pueblos

a imponerse sacrificios momentaneos que han pesado siempre sobre los que efectivamente pueden cargar con ellos. El beneficio de la generalidad muchas veces demanda el sacrificio de unos pocos individuos, porque los intereses generales deben ser atendidos por sobre los intereses individuales.

Si los trabajadores deben alcanzar un nivel decoroso de vida y si el Derecho del Trabajo trata de garantizarles las condiciones económicas de una existencia digna del ser humano, es necesario que los trabajadores estén bien alimentados y bien nutridos, no sólo por beneficio personal de ellos, sino por el propio beneficio de los patronos, pues un trabajador satisfecho y bien nutrido debe producir más que quien está falto de alimentos y escaso de fuerzas. Si los trabajadores reciben un buen alimento, tendrán energía suficiente para producir más y mejor, por lo cual la economía de las empresas ascenderá a breve plazo.

Por otra parte, como nuestra población campesina constituye más de las tres cuartas partes de la población salvadoreña, al aumentar su consumo de productos alimenticios se producirá inmediatamente el fenómeno siguiente: al iniciarse el mayor consumo se producirá un alza en los precios de los productos alimenticios, por consecuencia de la mayor demanda que no podrá ser cubierta debido a la escasez de dichos productos; inmediatamente después, el buen precio de venta de estos productos impulsará a los productores a tratar de obtener mayor producción, aun cuando para ello deban hacer más inversiones de capital y efectuar contratación de mayor número de trabajadores; al obtenerse esta ma-

yor producción, podrá ser cubierta totalmente la demanda de los alimentos y por lo tanto el precio bajará nuevamente a los niveles actuales. Así habremos obtenido: mejor alimentación para --- nuestro trabajador campesino, mayor inversión de capital y creación de fuentes de trabajo con el consiguiente beneficio para la economía nacional.

En tales condiciones se estará cumpliendo la obligación del Estado, contenida en el Art. 182 de la Constitución, de emplear todos los medios que estén a su alcance para procurar ocupación al trabajador manual e intelectual y ayudando a poner en vigencia un régimen económico que responda esencialmente a principios de justicia social que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano. (Art. 135 Constitución 1950)

A nuestro juicio éstas son las razones que decidieron al Gobierno de la República a incluir en el Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo las disposiciones arriba transcritas.

Haremos algunos someros comentarios sobre tales disposiciones.

De conformidad al Art. 63, los patronos estarán obligados a suministrar por su cuenta la alimentación de sus trabajadores. La alimentación debe, pues, ser suministrada por cuenta del patrono a todos sus trabajadores, no importa que éstos sean permanentes o no, pues tanto los trabajadores permanentes como los temporales deben gozar de esta misma ventaja, para que el ciclo que e

nunciamos arriba tenga plena efectividad.

El Art. 64 dispone que el Departamento Nacional de Previsión Social fijará la cantidad mínima y la calidad de la alimentación que el patrono deberá suministrar a cada trabajador. El Art. 65 completa esta facultad al disponer que dicho Departamento impartirá a los patronos las instrucciones necesarias sobre la composición, preparación y distribución de los alimentos. Estas facultades y obligaciones del Departamento: expresado se han cumplido, en principio, por medio de una Resolución de fecha dieciocho de septiembre del corriente año (1961). Las disposiciones contenidas en dicha Resolución, enumeradas en artículos, son fácilmente comprensibles en los términos en que están redactadas. Veamos. La disposición contenida en el Art. 2 dispone que los patronos están obligados a suministrar por su cuenta la alimentación a sus trabajadores, "ya sean éstos temporales o permanentes", y agrega que esta alimentación debe proporcionarse en la cantidad, calidad y forma que dicha Resolución indica. El Art. 3 dispone que el "patrono está obligado a suministrar a sus trabajadores, por lo menos, tres comidas diarias", y a continuación señala las horas en que dichas comidas que llama-desayuno, almuerzo y cena- deben procurarse a los trabajadores.

Esta Resolución ha sido criticada por varias razones. Se dice que el Art. 4, al establecer que los alimentos deberán suministrarse al trabajador en forma higiénica, sirviéndose en trastos de loza, barro cocido o zinc", ha venido a crear serias dificultades a los patronos, quienes tendrán que efectuar grandes de

sembolsos de dinero para la adquisición de dichos trastos y que sólo en el aseo de éstos se llevará un tiempo considerable, que significará fuertes desembolsos de capital. Esta misma razón se aduce para impugnar la construcción de mesas, sillas o bancas de madera cuando el suministro de los alimentos se haga en la casa de la hacienda, finca o terreno, pues se dice que no es justo - que el patrono haga una inversión de este tipo. Al recordar la exposición de aquel ciclo económico, nos vemos precisados a desechar estos argumentos, pues esta inversión producirá otro movimiento económico que provocará inmediatamente una mejoría en las condiciones económicas de los trabajadores, de las personas de quienes adquieran artículos de primera necesidad con el producto de este trabajo y, por último, de los mismos capitalistas que, en resumidas cuentas, son quienes financian los negocios de estas personas.

Como el Estatuto nada ha dispuesto sobre si la obligación de proporcionar la alimentación es compensable o no con dinero u otras especies que no estén aptas para ser ingeridas inmediatamente como alimentos, se concluye que la obligación patronal de proporcionar dicha alimentación es incompensable, --- mientras no exista disposición legal en contrario. Por ello el - Art. 6 de aquella Resolución ha dispuesto que "la obligación de proporcionar alimentos no podrá compensarse con dinero o especie que no esté apta para ser ingerida como alimento en forma inmediata, salvo las excepciones legales". A este respecto, es preciso hacer consideraciones especiales, pues si bien es cierto que la provöcación de aquellos ciclos económicos es provecho

sa para la Economía Nacional, no debe ello hacerse violentamente y en forma inmediatamente compulsiva, forzando indebidamente las cosas. Por ello se emitió la Ley Transitoria sobre Compensación de la Alimentación para los Trabajadores del Campo, la cual, después de las reformas decretadas posteriormente, ha quedado redactada así en su artículo primero: "Art. 1.- Durante el período comprendido entre esta fecha y el 30 de junio de mil novecientos sesenta y dos, los patronos que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 63, 64 y 65 del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, estén obligados a proporcionar alimentación a sus trabajadores, podrán sustituir o compensar la alimentación que ha determinado el Departamento Nacional de Previsión Social, con la cantidad de cincuenta centavos de colón por cada día. Durante el mismo período, los patronos que, a la fecha de vigencia de este Decreto, estuvieren proporcionando a sus trabajadores un tipo de alimentación inferior en calidad y cantidad que la determinada por aquel organismo, podrán proporcionar dicha alimentación en tres tiempos diarios por lo menos, siempre que pague, además, a los trabajadores que la reciban, veinticinco centavos de colón por cada día, en concepto de compensación. Lo dispuesto en el inciso primero de este artículo tendrá aplicación, siempre que los patronos paguen a sus trabajadores, por lo menos, como salario por cada jornada ordinaria de trabajo, un colón cincuenta centavos a los hombres mayores de catorce años de edad y un colón a los menores de esa edad y a las mujeres".

Se nota, del tenor literal de dicho artículo, que pueden presentarse tres casos, a saber: uno, el de los patronos que han

sa para la Economía Nacional, no debe ello hacerse violentamente y en forma inmediatamente compulsiva, forzando indebidamente las cosas. Por ello se emitió la Ley Transitoria sobre Compensación de la Alimentación para los Trabajadores del Campo, la cual, después de las reformas decretadas posteriormente, ha quedado redactada así en su artículo primero: "Art. 1.- Durante el período comprendido entre esta fecha y el 30 de junio de mil novecientos sesenta y dos, los patronos que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 63, 64 y 65 del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, estén obligados a proporcionar alimentación a sus trabajadores, podrán sustituir o compensar la alimentación que ha determinado el Departamento Nacional de Previsión Social, con la cantidad de cincuenta centavos de colón por cada día. Durante el mismo período, los patronos que, a la fecha de vigencia de este Decreto, estuvieren proporcionando a sus trabajadores un tipo de alimentación inferior en calidad y cantidad que la determinada por aquel organismo, podrán proporcionar dicha alimentación en tres tiempos diarios por lo menos, siempre que pague, además, a los trabajadores que la reciban, veinticinco centavos de colón por cada día, en concepto de compensación. Lo dispuesto en el inciso primero de este artículo tendrá aplicación, siempre que los patronos paguen a sus trabajadores, por lo menos, como salario por cada jornada ordinaria de trabajo, un colón cincuenta centavos a los hombres mayores de catorce años de edad y un colón a los menores de esa edad y a las mujeres".

Se nota, del tenor literal de dicho artículo, que pueden presentarse tres casos, a saber: uno, el de los patronos que han

proporcionado alimentación deficiente a sus trabajadores; dos, - el de los patronos que jamás han proporcionado dicha alimentación, y tres, el de los patronos que han proporcionado un tipo de alimentación similar o mejor que el indicado en dicha Resolución. - Para el primer caso, el tratamiento sería el siguiente: el patrono podrá continuar proporcionando la misma alimentación o adaptarla a las prescripciones de la Resolución; si resuelve continuar suministrando la misma alimentación deficiente, deberá compensar la diferencia a cada trabajador con la cantidad de veinticinco centavos de colón por cada día, y si se adapta al tipo de alimentación de la Resolución cumplirá en forma completa su obligación. El tratamiento para el segundo caso sería: el patrono podrá suministrar la alimentación indicada en aquella Resolución y cumplirá así su obligación, o compensará la alimentación a cada trabajador con la cantidad de cincuenta centavos de colón por cada día, siempre que pague a sus trabajadores, como salario por cada jornada ordinaria de trabajo, por lo menos, un colón cincuenta centavos a los hombres mayores de catorce años de edad y un colón a los menores de esa edad y a las mujeres. En el tercer caso, el patrono ya está cumpliendo con lo dispuesto en la Resolución en referencia.

Tanto si proporciona alimentación deficiente como si no proporciona alimentación alguna; debe el patrono interesado solicitar autorización al Departamento de Inspección de Trabajo para efectuar las compensaciones respectivas. Así el Departamento dicho podrá controlar el cumplimiento de las normas sobre alimentación expresadas.

Aquella Resolución ha sido, además, criticada por las listas de alimentos de que debe componerse cada "comida", y nosotros estamos de acuerdo en que la crítica es justa cuando viene de personas que anteriormente habían estado suministrando alimentación mejor a sus trabajadores del campo, pero no cuando proviene de quienes nunca han suministrado dicha alimentación o que la han proporcionado en forma deficiente. Los primeros deberán solicitar al Departamento Nacional de Previsión Social que emita resolución especial para el caso concreto, lo cual puede y debe hacerse, y los segundos deben tratar de adaptarse a dicha Resolución, contribuyendo así al desarrollo y mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores que, en resumidas cuentas, son quienes más han contribuido con ellos, los patronos, para que gocen actualmente del bienestar económico y de la posición social de que disfrutaban.

Hemos consultado un estudio preparado por la Dirección General de Sanidad sobre la alimentación de los campesinos, y en él encontramos precisamente aquellas listas, con algunas pequeñas modificaciones. Pero, a fuer de ser sinceros, diremos que dicha Resolución debería reformarse para adaptarla un tanto a la realidad salvadoreña, pues conocemos de algunos trabajadores que se niegan a ingerir como alimento algunas verduras de la lista contenida en el Art. 8, tales como las puntas de ayote y de güisquil, las hojas de yuca, de remolacha y de nabo; además, deberían suprimirse algunos de tales alimentos por la dificultad que presenta su adquisición en grandes cantidades y adicionar las listas con otros alimentos que pueden conseguirse más fácilmente.

CAPITULO XIII

DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.

En Capítulo anterior dijimos que de conformidad con las disposiciones del Estatuto Protector de los Trabajadores del -- Campo, los contratos individuales de trabajo pueden ser permanentes o temporales.

También hicimos ver la distinción entre ambas clases de contratos, e hicimos consistir esta distinción en el hecho de que las labores para las cuales se celebran los permanentes se desarrollan en forma habitual, constante y continúa en el lugar de trabajo, y las labores para las cuales se celebran los temporales no se realizan en tales términos en el lugar de trabajo. También dijimos que cuando un trabajador ha estado prestando -- servicios al patrono durante seis meses consecutivos, por lo -- menos, su contrato se vuelve permanente, no obstante que las labores que desarrolla sean de aquellas que en el lugar de trabajo no se realicen con la habitualidad, constancia y continuidad -- arriba expresados.

Se ha hecho caber en los contratos temporales el que une a los patronos con los trabajadores que realizan las labores propias de la siembra, cuidada y recolección de las cosechas agrícolas de temporada. Como la continuidad, habitualidad y constancia se requiere, según la ley, para que el contrato sea consideradado como permanente, la conclusión anterior es correcta, desde

el punto de vista legal; pero consideramos que en realidad las labores agrícolas que consisten en la siembra con sus faenas y la recolección de cosechas, por su naturaleza son permanentes en una determinada explotación, aun cuando no se realicen ininterrumpidamente, pues los contratos a que están sujetos los trabajadores que ejecutan tales labores, deberían suspenderse al finalizar cada una de las etapas de la operación agrícola, y el patrono debería estar obligado a admitir de nuevo al trabajador así suspendido al iniciarse la nueva época de siembra o de recolección de las cosechas, según los casos.

Hay comentaristas de la legislación laboral de algunos países que estiman que los trabajos de temporada son diferentes a los trabajos temporales o eventuales, y hacen consistir el criterio diferencial en el hecho de que los segundos solamente se ejecutan en la empresa accidentalmente, puesto que no forman parte de las actividades normales de la empresa misma, y en cambio los trabajos de temporada son aquéllos que se celebran para el desarrollo de labores para las cuales se ha creado u organizado la empresa, al igual que los demás contratos permanentes, sólo que las labores de temporada no se ejecutan con una continuidad absoluta, es decir, que no se ejecutan durante las veinticuatro horas del día, ni todos los días del año, sino que cada cierto tiempo de acuerdo a la naturaleza de las labores. A este respecto podemos citar unos párrafos del Comentarista Maestro Mario de la Cueva, que dicen: "... los contratos de traba-

jo de temporada, pongamos por caso las labores agrícolas, constituyen una necesidad permanente de la negociación agrícola, que, cada año necesita utilizar el mismo número de trabajadores para la siembra. "El error de Barassi es el mismo que señala la ejecutoria de la Corte, a saber, la creencia de que permanencia significa continuidad absoluta, esto es, trabajo diario, lo que no es exacto, porque, atento lo dicho, las necesidades de una empresa pueden ser tales, que determinado puesto sólo requiera una atención, sea una o dos veces por semana, sea en ciertos períodos del año. Por otra parte, Barassi considera como trabajo eventual a los trabajos de temporada y a aquellos que son motivados por una intensificación de la producción debida a un aumento en la demanda de productos, asimilación que no tiene fundamento alguno, porque, en los trabajos de temporada, la necesidad de la empresa es permanente, aunque no absolutamente continúa, en tanto en el otro caso, la necesidad de la empresa es eventual, esto es, concluído el aumento de la demanda de productos, no se sabe si los servicios del trabajador volverán o no a utilizarse, mientras que en los trabajos de temporada, cada año, en el período de que se trate, volverá el campesino a ocupar su puesto." La diferenciación entre trabajos eventuales y trabajos de temporada tiene una gran importancia por la obligación de los patronos de utilizar, cada año, a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en la temporada anterior ." "La conclusión que se desprende de lo expuesto es que la relación jurídica, en los trabajos eventuales, termina con la conclusión del servicio, en tan

to en los trabajos de temporada subsiste la relación indefinidamente, para la prestación de un servicio anual."

La sentencia de la Corte a que hace referencia uno de los párrafos anteriores, dice: "Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, - constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluído ese trabajo el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados - sus servicios."

Las disposiciones del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo que señalan los requisitos de habitualidad, constancia y continuidad para que un contrato se considere "permanente", no hacen referencia a quella "continuidad absoluta", y como en nuestro sistema jurídico, cuando la ley no distingue no es lí

cito distinguir al intérprete, estamos obligados a concluir que la solución señalada al principio es correcta desde el punto de vista legal. Esta solución obedece a que es notorio y público que los trabajadores que en nuestro país desarrollan labores agrícolas de temporada son variables, con lo que se quiere decir que realmente el patrono no puede estar seguro, no puede saber, si los trabajadores que utilizó en la temporada recién terminada se presentarán de nuevo al iniciarse la nueva temporada, y no sería posible, debido a la especial naturaleza de las labores, que el patrono estuviera obligado a esperar el regreso de todos los mismos trabajadores que le sirvieron en la temporada anterior para poder iniciar las labores de la nueva temporada. Por tales razones, si bien la solución legal no es la más justa, sí es la más apegada a la realidad salvadoreña y la más adecuada a nuestro medio.

A los trabajadores temporales se aplican todas las disposiciones del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, - salvo aquellas expresamente exceptuadas. A continuación veremos algunos de esos casos de excepción. El Art. 66 contiene las primeras excepciones, al establecer que no se aplicarán a dichos -- trabajadores lo dispuesto en los capítulos relativos a suspensión del contrato, salvo aquellas prestaciones establecidas en el Art. 19 para los casos de enfermedades o accidentes comunes que sí se aplican a dichos trabajadores, a terminación del contrato y a vacaciones pagadas.

Tampoco tienen derecho los trabajadores temporales a las prestaciones establecidas en los Artos. 54 y 59 del Estatuto, - pues tales prestaciones se establecen únicamente para los trabajadores permanentes.

En lo relativo a las terminaciones del contrato individual de trabajo temporal, el Art. 67 dispone que los trabajadores a ellos sujetos no tendrán derecho de estabilidad en el trabajo y que, en consecuencia, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en cualquier tiempo, sin expresión de causa y sin responsabilidad para ninguna de ellas. Esta situación, acorde con la solución de temporalidad de los trabajos, se aplica solamente cuando el trabajador es temporal, pues de conformidad con la parte segunda del inciso segundo del Art. 7 del Estatuto, y según expresamos anteriormente, cuando tales trabajadores hubieren prestado servicios por seis meses consecutivos por lo menos al patrono, aunque tales servicios sean de carácter temporal, sí tendrán derecho a todas las prestaciones establecidas para los trabajadores permanentes, puesto que entonces habrán adquirido la calidad de permanentes. Esta solución está claramente establecida en el segundo inciso del Art. 67 antes citado.

Cuando una persona está sujeta a un contrato individual de trabajo permanente, ya sea que esta permanencia provenga del inicio de la relación de trabajo o en virtud de lo dicho en el párrafo anterior, y su patrono le dedica a realizar labores de naturaleza temporal en el lugar de trabajo, no debe quedar sujeto

al régimen jurídico de los trabajadores temporales, pues en la explotación su calidad es de trabajador permanente. Esta solución también está perfectamente definida en el inciso segundo del Art. 67 citado, y no podría ser de otro modo, ya que de lo contrario - se estaría dando lugar a que los patronos burlaran legalmente el espíritu de protección del Estatuto.

Sólo resta expresar nuestro criterio en lo relativo a las terminaciones del contrato temporal de trabajo para las labores agrícolas. El Estatuto se funda en la necesidad de movilidad del personal que desarrolla dichas labores para negarle derechos de indemnizaciones por dichas terminaciones de contrato, pero consideramos que el trabajador temporal debería tener, siquiera, derecho a ser indemnizado por despido -fuere directo o indirecto- -- cuando se dicre por terminado su contrato antes de la expiración de las labores para las cuales fué contratado. El cómputo de esta indemnización podría perfectamente hacerse en términos similares a los establecidos en el Art. 56 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, cuando dice, en su inciso segundo: "Si el trabajador hubiere sido contratado por tiempo fijo, de conformidad con la ley, o por el tiempo necesario para la ejecución de de terminada obra, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario que habría devengado en el tiempo que faltare para que se venza el plazo o para que se termine la obra; pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería, según lo dispuesto en el inciso anterior, si hubiere sido contratado por tiempo indefinido."

CAPÍTULO XIV

DEL SALARIO Y SU PROTECCION.-

Nada hemos dicho al respecto del salario que los patronos están obligados a pagar a sus trabajadores del campo, ni sobre las medidas legales adoptadas para garantizar a éstos la percepción completa y personal de dicho salario, por lo cual comentaremos brevemente sobre esta materia en el presente Capítulo.

Oportunamente se dijo que el contrato individual de trabajo es aquel convenio en virtud del cual un trabajador presta sus servicios personales a un patrono, bajo la dependencia de éste y a cambio de un salario.

También dijimos que el contrato individual de trabajo era conmutativo, por cuanto se consideran equivalentes las obligaciones mutuas de las partes que intervienen en él. Por ello consideramos que, siendo el salario una de las obligaciones que se han impuesto al patrono, éste debe pagar al trabajador un salario que corresponda a la naturaleza, cuantía y calidad de los servicios personales que de él reciba.

El Estatuto no ha definido el concepto "salario", por lo cual nos vemos obligados a tomar este concepto de otras leyes de trabajo que se apliquen a las relaciones de trabajo que se desarrollen en el campo y que estuvieren reguladas por el Estatuto.— La "Ley de Protección del Salario" que antes hemos mencionado se aplica a los trabajadores privados, sea cual sea la naturaleza —

de las labores que realicen y el lugar en que las desempeñen, - pues su Art. 1 dice: "La presente ley regula el pago oportuno, - íntegro y personal del salario y de las prestaciones económicas que los trabajadores privados deben recibir de sus patronos, en virtud de un contrato individual de trabajo u otras fuentes de derechos laborales." Dicha ley también se aplica a los trabajadores del campo al servicio del Estado, de los Municipios, de las Instituciones Oficiales Autónomas y aun del Instituto Salvadoreño de Seguro Social, en virtud de lo dispuesto por el Decreto número doscientos treinta y nueve, cuyo Art. 1 dice: "Las disposiciones de la Ley de Protección del Salario, serán extensivas a las relaciones en que participan empleados o trabajadores al servicio del Estado, de los Municipios, de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-autónomas y del Instituto Salvadoreño del Seguro Social."

Siendo que la Ley de Protección del Salario se aplica a los trabajadores del campo que realicen labores propias de la agricultura y la ganadería y demás relacionadas con éstas, sea cual sea la naturaleza jurídica del patrono respectivo, concluimos que el concepto de "salario" que ha adoptado dicha ley viene a complementar el concepto de "Contrato Individual de Trabajo" - del Estatuto; y dicha ley, en su Art. 2, define el "Salario" como "la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato individual de trabajo."

Como dicha disposición agrega que el salario debe pagarse en moneda de curso legal, diremos, finalmente, que el salario es la retribución en dinero, moneda de curso legal, que el patrono está obligado a pagar al trabajador por el servicio que éste le presta en virtud del contrato individual de trabajo.

Es necesario comprender que el salario, pues, es la contraprestación principal que el patrono está obligado a pagar al trabajador a cambio de los servicios que éste presta. Tales servicios son, por otra parte, la obligación principal del trabajador para con su patrono.

Así, el patrono que recibe un servicio personal del trabajador, está obligado a pagar a éste una cantidad en dinero o moneda de curso legal por dicho servicio. Este pago debe hacerse al propio trabajador, lo cual está perfectamente justificado, -- desde luego que ha sido él quien ha prestado los servicios que se le están pagando. Por esto el Art. 9 de la Ley de Protección del Salario establece que "El salario deberá pagarse al propio trabajador, pero si éste no pudiere concurrir a recibirlo, el pago deberá hacerse a su cónyuge o compañero de vida, ascendientes o descendientes."

La Ley de Protección del Salario establece algunas medidas de protección del salario, tales como la de que se prohíbe el pago de éste por medio de fichas, vales, pagarés, cupones y cualquier otro símbolo que no sea moneda; la prohibición de la existencia de las "Tiendas de raya", pues los patronos no podrán exigir

a sus trabajadores que adquirieran artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinadas. Asimismo se establecen algunas medidas que indirectamente tienden a proteger el salario del trabajador, en su beneficio propio y en el de su familia, tales como la prohibición de hacer o autorizar colectas o suscripciones entre sus trabajadores, salvo que se trate de aquéllas impuestas por la ley, como la prohibición de que el patrono establezca o permita que se establezcan en el lugar de trabajo juegos de azar y establecimientos en que se expendan drogas enervantes y cualquier clase de bebidas embriagantes, como la prohibición patronal de hacer o permitir que se haga en el lugar de trabajo propaganda a las drogas enervantes o bebidas embriagantes.

Esta Ley de Protección del Salario contiene varias disposiciones que tienden a garantizar la percepción completa del salario y el cumplimiento de las obligaciones del trabajador para con sus beneficiarios y otros deudores. Asimismo establece que es inembargable en el excedente de noventa colones y de conformidad a la escala contenida en el Art. 7 de dicha ley. Estas disposiciones sobre embargabilidad han modificado, en favor de los trabajadores, las disposiciones del Derecho Común, que establecían que el salario podría ser embargado en un veinte por ciento de su monto. Solamente existe una excepción a esta regla, y es la que se refiere a que los embargos trabados en los salarios de los trabajadores por las Entidades de Crédito sí podrá embargar-

se hasta el veinte por ciento de dichos salarios para el pago - de deudas insolutas que los trabajadores tuvieran con dichas Entidades.

El Estatuto ha dispuesto que algunas de las prestaciones que los patronos deban pagar a sus trabajadores se computen con base en el promedio diario del salario que éstos hubieren devengado. Y como en algunos casos este promedio podría ser muy reducido debido a la cuantía de los salarios pactados, se ha establecido una especie de cuantía mínima diaria para el pago de tales prestaciones. Esta cuantía mínima es de un colón cincuenta centavos, y se aplica a los casos de prestaciones por enfermedad o accidente que incapacita al trabajador para prestar sus servicios, por maternidad, indemnizaciones por despido, por salarios - caídos, por ayuda para el sepelio del trabajador fallecido, por días de descanso semanal y de asueto y por vacaciones anuales. No podemos aducir, para justificar esta determinación, razones de orden técnico, pero sí humanas, pues es inconcebible cómo, - en estos tiempos, haya personas que puedan percibir en concepto de salarios cantidades menores de un colón cincuenta centavos por día de trabajo.

En otro de los Capítulos de este Trabajo hemos dicho que el Derecho del Trabajo debe consultar la realidad económica, por lo cual dijimos era "real y concreto". A última hora nos hemos dado cuenta de que se ha promulgado una ley que establece algunas disposiciones transitorias que se dice han consultado la rea

lidad económica porque atraviesa el sector agropecuario a que se aplican las leyes de trabajo que regulan las relaciones laborales desarrolladas en el campo en labores propias de la agricultura y la lechería. Vamos a comentar en forma breve el contenido de dichas disposiciones transitorias, sin tratar de justificarlas por razones que son obvias después de haber leído los conceptos vertidos en nuestro Trabajo.

El Art. 1 de dichas disposiciones, promulgadas por medio del Decreto número trescientos cincuenta, dispone que "los trabajadores del campo que realicen labores propias de la agricultura, que estuvieren o fueren contratados bajo la forma de estipulación de salarios conocido como "por unidad de obra", no estarán sujetos a la limitación de jornada de trabajo, en cada uno de los períodos siguientes: 1o) Durante la recolección de las actuales cosechas de café, frijol, arroz y caña de azúcar, tabaco; y 2o)- Durante la recolección de las cosechas de algodón, maíz, arroz, maicillo y ajonjolí, futuras inmediatas a la vigencia de este Decreto.-- Para los efectos de esta ley, se entiende por salario "por unidad de obra", la remuneración que el trabajador devenga por el número de unidades producidas, sin tomar en cuenta el tiempo que utilizó para realizarlas".

Esta disposición, según se ve, tiene por objeto evitar que los patronos que contraten personas para la recolección de las actuales cosechas de café, frijol, arroz, caña de azúcar y tabaco, así como por la recolección de las cosechas futuras inmedia

tas de algodón, maíz, arroz, maicillo y ajonjolí, no queden obligados a pagar recargos por trabajos realizados en exceso de la duración máxima de ocho horas fijada por el Estatuto para los trabajadores del campo. Y ello tiene el fundamento de que los precios de venta de los productos expresados está en decadencia, principalmente el precio del café, producto principal de exportación de la República.

Ha sido, sí, oportuna la definición de la forma de estipulación de salarios conocida como "salario por unidad de obra", - pues con ella se resuelven fácilmente muchos problemas que planteaban algunas personas en relación con disposiciones del Estatuto y de la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, pues al relacionar aquél con ésta, se creía que los trabajadores contratados "por obra" o por "tarea", como es costumbre en el campo en labores agrícolas, no tenía limitación de jornada diaria de trabajo. Ahora sí ya se resolvió definitivamente el problema, - pues tales trabajadores están sujetos al pago de "salarios por unidad de obra" y al terminar las tareas de recolección de las cosechas a que se refiere el Art. 1 transcrito estará claro que, como dijimos en otra oportunidad en este trabajo, todos los trabajadores del campo a quienes se aplica el Estatuto están sujetos a la limitación de la jornada diaria de trabajo.

Es conveniente notar que el artículo antes relacionado ha - dejado en suspenso únicamente la institución del pago de recargos por trabajos extraordinarios, pues la limitación de la jornada --

diaria tiene este fin u objeto; pero no ha suspendido la aplicación de las demás disposiciones sobre trabajo efectivo, pausas para que los trabajadores tomen sus alimentos, por lo cual deberá continuar aplicándose lo dispuesto por los Arts. 36 y 37 del Estatuto que hemos comentado antes, aun durante la recolección de dichas cosechas.

En contraposición con lo que dijimos arriba de que el Estatuto había determinado una cuantía mínima para el pago de las prestaciones por descanso semanal y por días de asueto, el Decreto trescientos cincuenta ha dispuesto que, durante la recolección de las cosechas antes referidas, el pago de tales prestaciones sea a base de un colón cincuenta centavos por cada día de descanso semanal o de asueto. Así se facilita la aplicación y el cómputo de dichas prestaciones, pero se podrá perjudicar económicamente a quienes hubieren devengado un promedio diario de salarios mayor a dicha cantidad. Este perjuicio se basa, según se dice en el Considerando del Decreto expresado, a la misma situación económica a que nos referimos arriba.

Como algunos patronos se han negado, en la práctica a proporcionar trabajo a quienes se presentaban al lugar de trabajo después del día lunes, porque en tales condiciones quedaban obligados a pagar al trabajador así contratado la remuneración del día de descanso dominical, el inciso segundo del Art. 3 de dicho Decreto dice: "Los trabajadores que iniciaren sus labores después del día lunes, tendrán derecho en concepto de prestación económica por descanso dominical remunerado, a la suma de veinti

cinco centavos de colón por cada día que laboraren." resolviendo así, favorablemente para unos y otros, patronos y trabajadores, - aquella situación que podía producir desempleo de campesinos en las actuales circunstancias económicas porque atraviesa el país.

Dijimos anteriormente que la obligatoriedad del descanso dominical facilitaba la actividad de las autoridades encargadas de la vigilancia del cumplimiento del descanso semanal; pero -- también es cierto que ello trae como consecuencia un recargo del ciento por ciento del salario devengado al trabajar en día do-- mingo, por lo cual el Art. 4 de dichas disposiciones transito--- rias ha dicho que: "En los casos que los patronos adoptaren o - siguieren, de común acuerdo con sus trabajadores, el sistema de trabajar ininterrumpidamente sus explotaciones agrícolas desde - el lunes de una semana al viernes de la semana siguiente, los -- trabajadores gozarán los días sábado y domingo de la segunda semana de descanso remunerado con un colón cincuenta centavos - cada uno de dichos días. Esta modalidad sólo tendrá aplicación durante los períodos y en las actividades a que se refiere el - Art. 1." Si bien se hará más difícil para las autoridades el controlar si efectivamente el trabajador está gozando de su des-- canso semanal, por lo menos se tendrá la garantía de que esta si-- tuación únicamente podrá presentarse cuando los trabajadores a-- ceptaren la modalidad de trabajo a que se refiere el artículo --- transcrito.

En las labores propias de la ganadería existen algunas la

bores, como las de la lechería, que deben realizarse ininterrumpidamente durante todos los días de la semana, obligatoriamente, y el Art. 6 de dichas disposiciones transitorias ha considerado esta situación similar al caso de la contemplada en el Art. 4 y dice: "Art. 6.- Durante el período comprendido desde la vigencia de este Decreto y el treinta de junio de mil novecientos se sen ta y dos, en las labores de la ganadería propias de la leche ría, los patronos podrán señalar a sus trabajadores como des can so se m an al re m un er a d o un d í a di st in t o al do m in g o, con la obl ig a c i o n de i n d i c a r l e s, con la debida anticipación, el día de la siguiente semana en que gozarán su día de descanso se m an al re m un er a d o."

En la situación económica actual, muchos patronos, para resarcirse de los recargos que significan las prestaciones económicas establecidas en el Estatuto, venía adoptando la práctica injusta de aumentar o recargar el trabajo encomendado a cada uno de sus trabajadores, a cambio del mismo salario, de suprimir o mermar algunas de las prestaciones económicas o sociales que habían acostumbrado a proporcionar a sus trabajadores, de reducir los salarios pactados con anterioridad, y de ejecutar, por sí o por medio de otro, algunas actividades que venían a men os ca bar los derechos de los trabajadores. Esta práctica, dañina e injusta, ha sido proscrita por el Art. 7 de dicho Decreto. Además el ordinal primero de dicho Artículo, previendo que algunos patronos que tenían trabajadores contratados por unidad de tiempo tratarían de modificar o cambiar esta estipulación de salarios -

para beneficiarse con las disposiciones transitorias de dicho Decreto, prohibió dicha modificación a cambio. El Art. 7 expresado dice: "Art. 7.- Se prohíbe a los patronos, aun con el consentimiento de los trabajadores a quienes se aplica el presente Decreto: 1o) Reducir los salarios que actualmente les pagan, o modificar o cambiar el sistema de estipulación de los mismos; 2o) Suprimir o mermar las prestaciones económicas o sociales que han acostumbrado proporcionarles; 3o) Aumentarles o recargarles el trabajo a cambio del mismo salario, ya sea aumentando o recargando las tareas o por cualquier otro medio que tienda a modificar o variar, en perjuicio de los trabajadores, las condiciones de trabajo existentes en el lugar de trabajo de que se trate, a la fecha de vigencia de este Decreto, y 4o) Ejecutar o permitir que se ejecuten cualquier acto que, directo o indirectamente, tienda a restringir los derechos laborales que corresponden a sus trabajadores."

Como puede notarse al leer detenidamente el contenido del ordinal tercero de dicho Artículo, se ha resuelto que, transitoriamente, los patronos no puedan modificar o variar las condiciones de trabajo existentes en el lugar de trabajo a la fecha de vigencia del Decreto trescientos cincuenta, en perjuicio de los trabajadores. Así, podrán establecer mejores condiciones de trabajo, pero no podrán desmejorar éstas bajo ningún concepto.

Sólo nos resta exponer que dicho Decreto, de fecha veintitres de octubre del presente año, ha sido publicado en el Dia--

rio Oficial de esa misma fecha y que entró en vigencia desde el mismo día de su publicación.

Tenemos confianza que las condiciones económicas que han obligado a los poderes públicos a modificar las disposiciones - del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, serán superadas a la mayor brevedad posible y que, entonces, volverán a aplicarse en toda su amplitud dichas disposiciones que favorecen a los trabajadores del campo en forma inmediata y a los productores en último término pues ellas permiten al campesino un mayor poder adquisitivo y una oportunidad de participar en el mercado interno de los productos de su propio trabajo, ampliando - así la oportunidad de superar nuestra incipiente Economía Na-- cional.

PALABRAS FINALES

Este Trabajo ha sido elaborado con el pleno convencimiento de que no contiene ni la mayor parte de los comentarios que podrían hacerse sobre el contenido de la actual legislación laboral aplicable a los trabajadores del campo, ni los mejores, pero consideramos que era necesario y conveniente que hicieramos lo posible por llevar a la conciencia de nuestros compañeros el llamado angustioso de la miseria en que se debaten dichos trabajadores y sus familias; si este llamado ha sido mal interpretado por nosotros, habremos pecado de ingenuos, pero no de farzantes; pues en realidad creemos firmemente que todos los salvadoreños debemos contribuir, en la medida de nuestros respectivos conocimientos y aptitudes a la lucha por superar a los campesinos salvadoreños, sostén absoluto de nuestra Economía Nacional.

Cuando hemos encontrado personas que sostienen que el Gobierno de la República no debería haber promulgado la legislación laboral que hemos brevemente comentado, en la situación económica y política porque atraviesa el país, pensamos sinceramente que no se han dado cuenta de que es tal la miseria, el analfabetismo, la ignorancia y el abandono en que se encuentra nuestro campesinado que es preciso, que es urgente, que todos los salvadoreños aunemos esfuerzos para salvarles, sea cual fuere el momento histórico en que nos encontremos. También hemos encontrado quienes sostengan que es injusto que todas esas presta-

ciones legales se impongan a los patronos en estas condiciones, pero se olvidan que nuestros capitalistas tienen derecho a pedir que les apliquen la justicia en tanto y en cuanto ellos mismos la apliquen a los demás.

Estamos completamente seguros de que si en estos momentos no se pusiera en práctica este sistema jurídico, dentro de muy poco tiempo habríamos presenciado la aplicación de medidas de fuerza para reprimir las exigencias incontraladas de nuestros campesinos desesperados por la explotación y el hambre, o para arrebatarse a los capitalistas sus pertenencias con el fin de hacer un reparto inicuo de ellas. En el primer caso, veríamos con tristeza la brutal represión contra personas cuyo único delito habría sido el de ser pobres y estar desamparados; en el segundo caso, estaríamos en presencia de un caos social y económico del cual no podría librarse la República sin derramamiento de sangre salvadoreña. En ambos casos tendríamos que lamentar el no haber sido suficientemente previsores y no haber tomado las medidas necesarias e inteligentes para superar la situación actual en el momento oportuno.

Esperamos que dentro de poco tiempo el capitalista comprenda su propiedad privada debe cumplir una función social y que en tal sentido se la garantiza nuestra Constitución Política; que el trabajador comprenda que sólo dentro de un Régimen de Democracia y Libertad puede superar el estado de indigencia en que le han sumido las varias generaciones de liberalismo e individualismo.

lismo que ha padecido el país; que el profesional y el estudiante comprendan asimismo que su primera y principal función consiste en dirigir a todos los salvadoreños, ricos y pobres, hacia un futuro mejor, y por último, que las autoridades de la República se impongan la sagrada obligación de hacer respetar por todos los habitantes del país los derechos sociales contenidos en nuestra Constitución Política.

Es poco lo que contiene nuestro Trabajo de Tesis que pueda considerarse novedoso, pero lo hemos elaborado con la conciencia de que, no obstante su modesto valor, contribuirá a hacer comprender los verdaderos alcances de la legislación laboral aplicable al trabajador del campo. Algunas de las ideas expuestas en este Trabajo de Tesis habrían podido suprimirse, así como algunos conceptos que lindan mucho con la situación política imperante en el país, pero preferimos exponer unas y otros para poder dar a aquella legislación su verdadero alcance y para justificar la promulgación de ella. Creemos sinceramente que esta legislación contribuirá en gran medida a la solución de las injusticias sociales que azotan a nuestro pueblo.

Si logramos el propósito de ayudar a comprender la filosofía de esta legislación, con nuestro modesto Trabajo de Tesis, nos diremos satisfechos, y de todos modos dejamos constancia de nuestra firme decisión de contribuir, siempre, sea cual fuere la situación política y económica del país, a que la Clase Trabajadora de El Salvador se supere, para beneficio de ella misma, del capital y del Estado de El Salvador. -