

076632

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR EJ 2

T
350.000
Ch 512c
1975
F. J. 700

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES

EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES A TRAVES
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

TESIS DOCTORAL PRESENTADA POR
ABELARDO CHAVEZ MARTINEZ

COMO ACTO PREVIO A SU INVESTIDORA ACADEMICA PARA OBTENER EL
TITULO DE DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA.

DIC. 1975.



TRIBUNALES EXAMINADORES DE EXAMENES GENERALES

PRIVADOS

1º) Materias: Ciencias Sociales, Constitución y Legislación Laboral.

DOCTORES

Roberto Lara Velado (Presidente)
Luis Ernesto Arévalo (1er. Vocal)
Carlos Rodríguez (2do. Vocal)

2º) Materias: Civiles, Penales y Mercantiles

DOCTORES

Luis Domínguez Parada (Presidente)
Luis Reyes Santos (1er. Vocal)
Mauro Alfredo Bernal Silva (2do. Vocal)

3º) Materias Procesales y Leyes Administrativas

DOCTORES

Pedro Francisco Vanegas Cabañas (Presidente)
Homero Armando Sanchez Cerna (1er. Vocal)
Mauricio Roberto Calderón (2do. Vocal)

ASESOR DE TESIS:

Mario Samayoa

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS:

DOCTORES

Oriando Baños Pacheco (Presidente)
Carlos Ferrufino (1er. Vocal)
Carlos Rodolfo Meyer (2do. Vocal)

INDICE

CAPITULO I

- A) Historia de la Norma de Trabajo en El Salvador.
- B) Fundamento Constitucional.

CAPITULO II

- A) Sujeto: Patrono-Trabajador. Asociaciones Profesionales.
- B) Objeto:
 - 1) Las Relaciones Obrero-Patronales.
 - 2) Contrato de Trabajo.
 - 3) Condiciones de Trabajo.

CAPITULO III

DE LA INVESTIGACION TECNICA

Departamento de Inspección de Trabajo.

- 1) Propósito.
- 2) División y Atribuciones, Supervisores e Inspectores de Trabajo. Sección de Inspección - de Industria y Comercio. Sección de Inspección Agrícola.

CAPITULO IV

DE LA INSPECCION DE PRABAJO

- 1) Lugar y horas para realizar inspecciones. Identificación. Oposición a la realización de Inspección. Formas de la Inspección. Condiciones de Seguridad e Higiene.
- 2) Actas e Informes. Veracidad e inexactitud, falsedad y parcialidad de Actas e Informes.

CAPITULO V

DE LAS OBLIGACIONES

- 1) Obligaciones de Patronos, Representantes y Trabajadores.
- 2) Obligaciones del Personal de Inspección de Trabajo.

CAPITULO VI

PROHIBICIONES AL PERSONAL DE INSPECCION

- 1) Divulgar Datos. Hechos falsos.
- 2) Aceptar Dádivas.
- 3) Extralimitarse.

CAPITULO VII

OCULTACION, FALSEDAD Y ALTERACION MALICIOSA

CAPITULO VIII

PROHIBICIONES Y RESPONSABILIDAD PENAL DE PATRONOS Y REPRESENTANTES

- 1) Prohibición de Represalias.
- 2) Responsabilidad Penal.

CAPITULO IX

REGISTRO DE ESTABLECIMIENTOS

- 1) Obligación de Inscribir y Contenido de la Inscripción.
- 2) Falta de Inscripción. Cierre.

CAPITULO X

DE LAS SANCIONES

- 1) Sanciones Administrativas.
- 2) Procedimientos y Recursos.

CAPITULO XI

Conclusiones y Proposición de Reformas Legales.

CAPITULO I

GENERALIDADES

A)- HISTORIA DE LA NORMA LABORAL EN EL SALVADOR

B)- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO.(1)

La Ley de Accidentes de Trabajo señala el punto de partida de una nueva era en la legislación laboral en El Salvador; esta ley vino a resolver los problemas originados en la falta de una regulación sobre los accidentes de Trabajo. Anteriormente el trabajador y patrono, al sucederse tales hechos, se encontraban con grandes lagunas legales, se tenía que usar el criterio de la ley común, que por su naturaleza general no resolvía en buena forma o de una manera satisfactoria las pretensiones de las partes, ello originaba injusticia en las decisiones que se tomaban. En 1911 se dió el primer paso de regulación de la legislación laboral apartándola de la legislación común; fué entonces que se Comisionó a los Alcaldes y Jueces de Paz para que vigilaran el cumplimiento de la Ley sobre accidentes de Trabajo, pero todavía no tenían los procedi

(1) Ley de Accidentes de Trabajo. 11 de Mayo de 1911. D.Of. del 13 de Mayo de 1911.

mientos para resolver sobre las acciones intentadas, y eran los Jueces de lo Civil quienes decidían las contiendas surgidas.

La Ley de Accidentes de Trabajo dió los primeros conceptos de Patrono y (operario) trabajador, accidentes de trabajo, y aclaraba que al referirse al operario se comprendía al aprendiz y al dependiente de comercio; significó esta ley una revolución en el orden Jurídico de su época.

REGLAMENTO DE LA LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO.(2)

Pero aún con todo hacía falta que se regulara las consecuencias de los accidentes de trabajo, tal es el caso de la incapacidad. Fué el Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo que definió lo que debía entenderse por incapacidad absoluta, temporal, parcial y permanente. Contenía además el Reglamento la forma como se debería tramitar las reclamaciones, estableciéndose por primera vez un cuadro de valoraciones de la disminución de la incapacidad para el Trabajo y también como operaba la sustitución patronal ante la responsabilidad de las prestaciones originadas por el Accidente de Trabajo.

LEY SOBRE APRENDIZAJE DE OFICIOS Y ARTES MECANICAS E INDUSTRIALES.(3)

(2) Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo.7 de Sep.de 1911. D.O. idem.

(3) Ley Sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales.28 de Mayo de 1914. D.O.6 de Junio de 1914.

La enseñanza de un oficio ha tenido siempre una gran importancia pues, de la preparación que se dé al aprendiz dependen los buenos operarios del futuro. Comprendiendo esto el 28 de Mayo de 1914, se dió un Decreto Legislativo que contenía la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales, que vino a regular el contrato de Aprendizaje como aquel en que el maestro se compromete a enseñar directamente o por medio de otro, un oficio o arte por tiempo determinado, que se fijaba en dos años que podría prorrogarse, mediante o no remuneración, y cuando se convenía en una retribución se entendía que se daba en razón de los servicios.

DECRETO SOBRE CONTRATACION DE SALVADOREÑOS PARA PRESTAR SUS SERVICIOS DOMESTICOS FUERA DEL PAIS.(4)

Los trabajadores salvadoreños del servicio doméstico, antes de 1920, eran contratados para prestar sus servicios fuera del país y a menudo eran abandonados en el lugar donde laboraban, constituyéndose ello, un gran problema para el país, ya que tenía que repatriar a estas personas. Con el propósito de responsabilizar a los patronos, se dió un decreto sobre contratación de salvadoreños para prestar sus servicios domésticos fuera del país, que establecía además la obligación de presentar el contrato al Ministerio de Relaciones Exteriores para su debida legalización y así obtener el permiso de salida, adqui-

(4) Decreto sobre contratación de Salvadoreños para prestar sus Servicios Domésticos fuera del País. 20 de Agosto de 1920. D.O. de 24 de Agosto de 1920.

riendo la obligación principal de proporcionar los medios para regresar a El Salvador.

LEY DE PROTECCION A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO.(5)

El 29 de Mayo de 1926 se dió la Ley de Protección a los empleados de Comercio, que fué sustituida el 31 de Mayo de 1927. Muchas de las prestaciones que contiene el Código de Trabajo se derivaron de esta Ley. Estableció la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y vino a armonizar las relaciones entre el comerciante y sus dependientes; estableciendo claramente que el Empleado de Comercio era aquél que prestaba sus servicios a un comerciante sea esta persona natural, empresa o una sociedad mercantil.

Los comerciantes tenían que llevar un libro de registro de sus empleados en el que deberían anotar el nombre del empleado, su fecha de ingreso, ocupación, plazo del contrato, los horarios de trabajo, la remuneración mensual, semanal o diaria, según el caso. Las jornadas diarias se establecieron para los hombres de 8 horas y para las mujeres de 7 horas, no pudiéndose trabajar obligadamente más de esas horas, debiendo convenir como mejor les pareciera la distribución de la jornada.

(5) Ley de Protección de los Empleados de Comercio. 29 de Mayo de 1926. D.O. del 12 de Junio de 1926, sustituida el 31 de Mayo de 1927, D.O. del 17 de Junio de 1927.

da, siendo la más común de 8 a 12 horas y de 2 a 6 p.m., 8 a.m. a 12 p.m. y de 2 p.m. a 5 p.m. para hombres y mujeres respectivamente.

Tomando en cuenta las necesidades de algunas ocupaciones especialmente de aquellas que tratan con el público, como las de transporte, farmacias cuando estén de turno, alumbrado etc. se permitía que las horas de trabajo fueran aumentadas, pagándose una remuneración extraordinaria que no bajaba en días ordinarios de una cantidad proporcional a su sueldo y de un sueldo doble después de 24 horas y en los días festivos y domingos. Los demás trabajadores que convenían laborar más de las horas diarias (8 o 7 horas) tenían la oportunidad de ganar la remuneración que se alude en el párrafo anterior. Agregaba la ley "Sin embargo queda prohibido que la mujer de toda edad y varones menores de 15 años, trabajen en empleos durante las horas comprendidas de las 7.00 pm. a 5.00 a.m., no pudiendo los menores trabajar en jornadas de más de 7.00 horas".

El día de descanso se señaló el domingo y si se trabajaba se daba otro día compensatorio dentro de la semana. Se daban 15 días de vacaciones anuales con goce de sueldo, que eran pagados en forma anticipada, se podían acumular hasta 3 períodos para ser gozados de una sola vez. Se reguló las faltas al trabajo especificando el descuento respectivo por el tiempo no laborado injustificadamente; en caso de enfermedad se concedían

hasta 30 días con goce de sueldo, los 30 días siguientes con mitad de sueldo y otros 30 días más sin goce de sueldo. Cuando la enfermedad era adquirida como consecuencia del trabajo, el patrono tenía que pagar los medicamentos y atenciones médicas y hospitalarios.

Cuando después de un año de servicio una trabajadora tenía un hijo, gozaba de tres meses de licencia con goce de sueldo, dos de los cuales tenían que tomarse antes del parto y uno después; al volver al trabajo el patrono estaba obligado a conceder las pausas, para que la madre pudiera amamantar a su hijo.

Para proteger el empleo de los nacionales, esta ley obligaba a los patronos a que el 80% del personal debería ser salvadoreño. A la terminación del contrato, obligaba la ley al patrono, a entregar una constancia de trabajo que debería contener anotaciones sobre su comportamiento y el trabajo que ejecutaba.

LAS JUNTAS DE CONCILIACION.(6)

Aunque fueron establecidas desde 1911 en la Ley de Accidentes de Trabajo, fué hasta el 15 de junio de 1927, que funcionaron una junta por cada cabecera departamental con dos miembros propietarios y dos suplentes, quienes duraban en su

(6) Juntas de Conciliación. 15 de Junio de 1927/ D.O. de 18 de Junio de 1927.

función sólo un año. Cabe hacer notar que estas juntas no sólo atendían los problemas sobre la Ley de Accidentes de Trabajo, sino las de todas las leyes laborales, vigentes a la fecha del establecimiento de las juntas; en cada caso la junta procuraba que las partes conciliaran sus intereses, considerándose el miembro que actúa, como el hombre bueno de los Juicios conciliatorios civiles, pero sin sobrepasar los fines que determinaba la ley.

De las resoluciones de la Junta se admitía apelación para ante el Gobernador Departamental respectivo y si éste no confirmaba en todas sus partes la resolución de la Junta de Conciliación, debía remitir posteriormente las diligencias en revisión al Ministerio de Gobernación y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien resolvía en definitiva.

REGLAMENTO DE LA LEY DE PROTECCION A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO.(7)

Este reglamento vino a fijar normas con relación a las actividades de las Juntas de Conciliación, en relación a la Ley de Protección a los Empleados de Comercio. Entre las regulaciones más novedosas se pueden mencionar las que protegían al salario, señalando que debía pagarse en el lugar acostumbrado y por lapsos no mayores de un mes en caso de sueldos

(7) Reglamento de La Ley de Protección de Los Empleados de Comercio. 4 de Noviembre de 1927. D.O. del 8 de Noviembre de 1927, reformado el 22 de Marzo de 1929. D.O. de 3 de Abril de 1929.

y una semana cuando se trataba de salarios, teniéndose entonces el criterio de que el sueldo era la remuneración que recibía el empleado y salario la que recibía el operario u obrero de aquel entonces. El patrono no podía obligar a sus empleados a comprar en sus establecimientos, tratando con ello de evitar que se compensara el salario.

En caso de enfermedad del trabajador, el patrono tenía derecho a mandar un médico a que comprobara la enfermedad y si el enfermo se negaba a recibir al médico el patrono podía negarse a pagar las prestaciones que conforme a la ley tenía derecho el trabajador; la misma consecuencia ocurría si la enfermedad era provocada por el trabajador por haber ingerido alcohol, drogas enervantes o heroicas.

Este reglamento reguló las poblaciones en las cuales por las necesidades de trabajo se podía laborar el día domingo, teniendo que señalarse otro día de descanso en medio de la semana; se obligó al patrono a tomar las medidas de previsión social, con el objeto de evitar accidentes de trabajo. Traía el Reglamento la prohibición de contratar a personas como "meritorios" por más de 15 días sin sueldo y no más de dos meses con sueldo; entendiéndose por meritorio el empleado que trabajaba por un lapso, para demostrar sus capacidades para el cargo que pretendía y al final del período establecido se deci-

día contratarlo o no. Como muchos patronos abusaban de esto, este reglamento vino a establecer una norma clara y precisa en el sentido anteriormente dicho.

LEY DE LAS HORAS DE TRABAJO.(8)

Esta ley vino a regular algo más sobre los horarios de trabajo, especialmente la jornada de 8 horas y a proteger el horario de los trabajadores (hombres) menores de dieciséis años, facultándose en casos especialísimos a aumentarles la jornada. Establecía sanciones para los patronos que obligaran a unos trabajadores a laborar más horas de las que estaban autorizados; pero las partes podían convenir un trabajo de más de 8 horas, pagándose por ello una remuneración en proporción al tiempo extraordinario laborado.

Prohibía esta ley a los patronos, emplear a personas que ya habían laborado su horario autorizado en otra empresa, pues ello violaba el espíritu de la ley, que era proteger al trabajador para que gozara de una pausa entre jornada y jornada.

Esta ley estableció por primera vez la facultad a un organismo estatal, para que pudiera entrar en el recinto de la empresa a investigar sobre el cumplimiento de la ley, no -

(8) Ley de Las Horas de Trabajo.13 de Junio de 1928.D.O. de 25 de Junio de 1928.

pudiendo el patrono oponerse a tales investigaciones, siendo sancionado por ello al igual que cuando se negaba a dar todos los informes que le solicitaren los empleados públicos designados o los agentes de autoridad comisionados para ello. Se considera esta ley como la primera forma de Inspección de Trabajo.

LEY DE BOTIQUINES.(9)

Considerando la escasa situación económica del trabajador y por carecer éste de los medios adecuados para prevenir o curar una enfermedad, se dió el 20 de julio de 1935 la ley de Botiquines, que contenía una lista de los medicamentos que debía tener el patrono, para uso gratuito de sus trabajadores siempre y cuando tuviere más de 10 trabajadores.

LEY DE HORAS DE TRABAJO Y CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES EN LA CIUDAD DE SAN SALVADOR.(10)

No obstante todas las regulaciones establecidas en leyes anteriores, la vigilancia del cumplimiento de la ley y las sanciones impuestas, se daban muchos problemas de inobservancia en las leyes en lo que se refiere al cumplimiento del horario de trabajo; ello originó una regulación más estricta,

(9) Ley de Botiquines.20 de Julio de 1935.D.O.de 26 de Julio de 1935.

(10) Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales en la Ciudad de San Salvador.19 de Noviembre de 1941.D.O.de 21 de Noviembre de 1941, que se aplicó a los trabajadores de las empresas periodísticas,por Decreto Legislativo del 29 de Julio de 1942.D.O.de 11 de Agosto de 1942.

más rígida, por ello fué la dictada el 19 de noviembre de 1941, la ley que habló ya de cierre de los establecimientos comerciales en la ciudad de San Salvador y de las horas de trabajo en esos centros de trabajo. Antes de las 7 de la mañana ningún centro comercial podía estar abierto y debería cerrarse al medio día de 12.00 a 13.30 horas como mínimo o hasta las 14.00 horas, cerrándose al final del día hasta las 19 horas, de lunes a viernes, el sábado se obliga a cerrar a las 13.00 horas y en el día domingo no permanecía abierto ningún establecimiento.

Se establecieron varias categorías de establecimientos de acuerdo con la calificación que de ellos había la Alcaldía Municipal y de estas categorías, las primeras 5 podían abrir entre 7 horas y las 19 horas.

El Poder Ejecutivo autorizaba ocasionalmente horarios distintos a las reguladas por la Ley en comento. Las farmacias por la índole de su servicio gozaron de una regulación especial para atender las necesidades del público.

LEY DE CREACION DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE TRABAJO.(11)

(11) Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo. 12 de Enero de 1946. D.O. del 15 de Enero de 1946.

Este Departamento estuvo a cargo de un Director nombrado por el Poder Ejecutivo, dividido para el cumplimiento de sus atribuciones en las secciones de: 1) de Legislación, 2) Estadística y 3) Inspección y Vigilancia; estas oficinas recopilaban, coordinaban e investigaban las relaciones obrero patronal con el propósito de armonizar el Capital y el trabajo y legislaciones nuevas.

También era necesario, que las pocas normas que se habían dictado se cumplieran y para comprobarlo se organizó la Inspección y Vigilancia en toda fábrica, taller, oficina y en fin en todo centro de trabajo. Las divergencias entre el trabajador y el patrono debían solucionarse adecuadamente, para tratar de evitar conflictos mayores.

Al Director del Departamento le correspondía:

- 1) Vigilar el cumplimiento de las leyes.
- 2) Pedir la colaboración a las otras oficinas de la Administración Pública, los que no podían negar esa ayuda porque se encontraban obligados a prestarla.
- 3) Reunir y presidir el Consejo de Trabajo, que estaba integrado por el Director, los Representantes Patronales designados por la Cámara de Comercio e Industria o por asociaciones agrícolas, si el caso que se le planteaba era del comercio e industria o agrícola; más dos Representantes obreros, electos -

por los propios obreros.

A la resolución del consejo se podía recurrir ante el Ministerio de Trabajo por medio de Súplica.

Para legislar se hizo un estudio monográfico del desarrollo de la clase obrera y campesina del país, tomando en cuenta la capacidad y eficiencia en el desarrollo de sus actividades, así como su conexidad con la estructura, económica y social, ya que sin esa base era imposible poder crear o reformar las leyes en forma adecuada, también era necesario para lograr tal objetivo que se revisara los resultados de las leyes anteriores, tanto nacionales como la de otros países y además los convenios internacionales; reunir la jurisprudencia sobre las diversas cuestiones planteadas a las organizaciones anteriores como las instituciones de conciliación y arbitraje, revisando el resultado de su funcionamiento.

Para inspeccionar y vigilar efectivamente se dió un inspector por cada Departamento de la República, los inspectores estaban facultados para visitar los establecimientos y ver el cumplimiento de la ley en los Centros de Trabajo, estas investigaciones también se revisaban para crear normas sobre horarios, salarios, condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

En caso de conflicto el Inspector de Trabajo presidía la Junta de Conciliación de la cual era presidente y los otros

miembros eran representantes de los obreros afectados y otro de la parte patronal, siendo llamados todos a integrarse por el Director del Departamento Nacional del Trabajo.

LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.(12)

La parte laborante planteaba el pliego de peticiones, señalándose el plazo para estallar la huelga, las peticiones se hacían llegar al patrono, quien después de un plazo prudencial la contestaba, integrándose para conocer el conflicto la Junta de Conciliación, quien al recibir la respuesta del patrono la trasladaba a los trabajadores, dejando copia en el expediente respectivo, entrándose al conocimiento del conflicto, se señalaba un período conciliatorio y si no se lograba un avenimiento y estallaba la huelga, la Junta la calificaba de legal o ilegal señalando las consecuencias respectivas, estableciéndose los recursos y tiempo para interponerlo. Las partes podían optar por conciliar en cualquier estado del conflicto, o someterlo también a arbitraje, cesando la huelga en forma inmediata en su caso, reiniciándose las labores en el menor tiempo posible para evitar mayores perjuicios.

Podría darse el caso que el conflicto fuera únicamente de orden económico, en este caso las partes podían hacer -

(12) Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo.12 de Enero de 1946.D.O.de 15 de enero de 1946.

unas peticiones sin emplazar a huelga o paro. Al no lograr - el avenimiento de las partes, la Junta a través de una audien- cia conciliatoria en la que cada interesado exponía lo que - pretendía, presentando además las pruebas pertinentes para su justificación, si alguna de las partes no asiste al llamamien- to se le declaraba rebelde, presumiendo que renuncia a la con- ciliación pasándose el conflicto a consideración del Consejo de Trabajo. En el caso que se vertieran las pruebas necesarias la Junta pronunciaba sentencia dentro de las veinte y cuatro horas y si no se interpone recurso alguno, la sentencia se - cumplía gubernativamente. El recurso que correspondía era muy sencillo bastaba que la parte manifestara inconformidad con - los resultados dentro del término de 24 horas después de ha- ber sido notificado, de la Junta pasaba el conflicto a cono- cimiento del Señor Director del Departamento Nacional del Tra- bajo quien procedía a integrar el Consejo Nacional del Traba- jo, quien como ya sabemos estaba integrado por el propio Di- rector más dos representantes obreros electos por los intere- sados y dos representantes patronales nombrados según la cla- se actividades a que se dedicaba la parte patronal en con- flicto. El fallo que pronunciaba el Consejo admitía recurso - de súplica ante el Ministerio del Ramo, de la resolución que - daba este funcionario no se admitía ningún recurso.

Tanto los conflictos individuales como los colectivos anteriormente comentados tenían el mismo procedimiento.

MODO DE PROCEDER EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE -
TRABAJO.(13)

Se dió a través de esta Ley competencia a los Inspectores Departamentales de Trabajo, quienes se ajustaban su procedimiento a las mismas normas que una época sirvieron para las Juntas de Conciliación, eran apelables ante el Departamento Nacional del Trabajo las resoluciones del Inspector y de aquélla procedía recurso de súplica para ante el Ministerio de Trabajo.

LEY DE SANCIONES EN LOS CASOS DE INFRACCIONES A LAS -
LEYES, FALLOS Y CONTRATOS DE TRABAJO.(14)

Esta Ley vino a llenar un gran vacío legal, ya que al Director del Departamento Nacional de Trabajo se interponían los problemas relativos al resultado de inspecciones sobre el cumplimiento de Leyes, Fallos y Contratos de Trabajo, por carecer de reglas aplicables a las violaciones denunciadas no se podía impartir una verdadera Justicia, la promulgación de esta Ley vino a resolver este problema ya que contenía normas aplicables a los casos planteados.

(13) Ley sobre "Modo de Proceder en los Conflictos Individuales de Trabajo". 7 de Marzo de 1946.D.O. del 28 de Febrero de 1946.

(14) Ley de Sanciones en Los Casos de Infracciones a las Leyes, fallos y Contratos de Trabajo.23 de Agosto de 1946. D.O.de 2 de Septiembre de 1946.

REGLAMENTO DE TRABAJO PARA EL GREMIO DE PELUQUEROS
DE LA CIUDAD DE SAN SALVADOR.(15)

El esfuerzo de la Unión de Peluqueros produjo un Reglamento que establecía los lapsos de comida dentro del Taller de Barbería, los días de descanso, los días festivos en el año, fijó el salario que cada peluquero tenía que ganar el cual era el 50% del valor que pagaba el cliente, todos estos derechos eran irrenunciables.

Este Reglamento vino a dar algunas ventajas a los peluqueros, ya que se encontraban dado a la clase de ocupación, en situación bastante desfavorable en relación a las otras clases de trabajadores pues no contaban con una regulación efectiva que les señalara sus prestaciones sociales.

Sin duda alguna una de las normas más importantes -- que estableció este Reglamento fué que los derechos que concedía eran irrenunciables y además las infracciones eran sancionadas gubernativamente.

Este Reglamento estableció que la Unión de Peluqueros y la Dirección General de Sanidad establecían las categorías -- en las que se dividían las peluquerías que de acuerdo a su categoría eran los precios que debían de cobrar. También es de --

(15) Reglamento de Trabajo para el Gremio de Peluqueros en la ciudad de San Salvador. 3 de Septiembre de 1946. D.O. de 20 de Septiembre de 1946.

importancia señalar que por primera vez en nuestro país se habló de un pre-aviso para que se diera por terminado el contrato de Trabajo, el lapso entre la fecha de la terminación y el aviso era dado con 8 días de anticipación.

LEY DE CONTRATACION INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES E INDUSTRIALES.(16)

Todos los establecimientos que estaban obligados a tener matrícula de comercio los regía esta Ley de Contratación, así mismo a los Centros Sociales y de Diversión, como Casinos, Bares, Salas de Billar, a las personas que construían en el límite urbano y los que en ella laboraban, a las Empresas Mineras a los trabajadores de la Industria Eléctrica o fuerza motriz y los patronos propietarios de esas empresas.

Entre las estipulaciones más importantes que contenía la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, podemos citar las que establecieron que el personal de una empresa debería de estar integrado por 90% de personal salvadoreño y la presencia de personal extranjero era de un 10%, así mismo el salario que el personal salvadoreño debería ganar era del 85% del total del monto de lo pagado a todo el personal en la empresa.

(16) Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales.10.de Junio de 1949. D.O.de 3 de Junio de 1949.

Se estableció en esta Ley la obligación de formular el contrato de trabajo en forma escrita y las formalidades y requisitos que debía reunir para su validez, cabe hacer notar que son tales normas similares a las vigentes en el Código de Trabajo; asimismo se regularon las obligaciones de las partes en el contrato de trabajo, y las causales por las que se daba por terminado el contrato de trabajo.

LEY ESPECIAL DE PROCEDIMIENTOS PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.(17)

Las autoridades competentes para conocer en los conflictos individuales de trabajo eran los Delegados Inspectores del Trabajo quien en primera intención conocía de las solicitudes a él planteadas, citando a conciliación a las partes permitiéndose la conciliación parcial y seguía el juicio con lo que no había avenimiento.

Dependiendo de la cuantía, los juicios al ser sentenciados debían pasar a revisión ante el Director del Departamento Nacional de Trabajo, en apelación ante el mismo funcionario y súplica para ante el Ministerio de Trabajo si el valor de lo disputado era superior a \$ 1.000.00.

Las sentencias tenían fuerza ejecutiva, la certificación extendida por los Delegados Inspectores de Trabajo, Di-

(17) Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo. 29 de Septiembre de 1949.D.O. del 30 de Septiembre de 1949.

rector del Departamento Nacional de Trabajo o el Ministro de Trabajo servía de Ejecutoria de Ley.

Quedaban las sentencias pasadas con autoridad de cosa juzgada cuando las partes no interponían los recursos dejando pasar los términos o cuando no permitían este recurso.

Las sentencias tenían fundamento en las leyes laborales a falta de ellas en la legislación común, principios doctrinarios del Decreto del Trabajo y en razones de equidad.

Eran pues, quienes sentenciaban verdaderos Jueces sin llamarse tales.

LEY SOBRE REGLAMENTACION INTERNA DE TRABAJO EN EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES E INDUSTRIALES.(18)

Quien ocupara de manera permanente 10 o más trabajadores debería tener Reglamento Interno de Trabajo, en ellos se regulaban específicamente las obligaciones y derechos que surgían en la ejecución del trabajo entre Patronos y Trabajador, estableciéndose la manera como ejecutario y las prestaciones a que tenían derecho. Esta Ley tenía una disposición que aunque no era de Reglamento Interno propiamente sí era de gran importancia, pues en ella se señalaba la obligación del patrono

(18) Ley sobre Reglamentación Interna de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales. 1 de Junio de 1949. D.O. del 3 de Junio de 1949.

de llevar comprobante de pago (planillas) y la obligación de demostrarlos a los Inspectores de Trabajo.

LEY DE SINDICATOS.(19)

Esta Ley fué dada en Agosto de 1950 y un año después derogada y sustituida por otra más acorde a las necesidades de derecho de Asociación el 13 de Agosto de 1951.

Establecía esta Ley que podían asociarse formando Sindicatos todos los trabajadores, excepto los agrícolas y los domésticos.

Entre atribuciones de los sindicatos la Ley establecía que podían celebrar contratos Colectivos, así como convenciones de la misma naturaleza, representar a sus miembros en el ejercicio legítimo de sus derechos ya sean éstos regulados en contratos colectivos, individuales o en la ley.

Podían existir tres clases de Sindicatos: Gremio, Empresa y de Industria. Facultaba esta Ley al Ministerio de Trabajo en nombre del Poder Ejecutivo a conceder la personería Jurídica a los Sindicatos que reunían los requisitos que establecía la Ley. El organismo máximo de cada Sindicato era su Asamblea General de miembros, éstas podían ser ordinarias o extraordinarias.

(19) Ley de Sindicatos.9 de Agosto de 1950. D.O. de la misma fecha sustituida por la llamada Ley de Sindicatos de Trabajadores. 13 de Agosto de 1951.

Se estableció la inamovilidad de los Directivos Sindicales, la obligación del patrono de descontar las cuotas sindicales comunicadas a través del Delegado Inspector de Trabajo.

LEY DE BOTIQUINES.(20)

Vino esta Ley a derogar totalmente la anterior que estaba en vigencia desde 1953 y a solventar el problema de los trabajadores que no eran cubiertos por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Se establecieron listas de medicinas que conforme era la naturaleza del trabajo debían mantenerse en los botiquines (agrícola, comercial o industrial). Cuando el número de trabajadores era de 50 a 100 el patrono debía emplear una enfermera que se hiciera cargo del botiquín. Si el número de trabajadores era superior a 100 no llegando a 300, además de la enfermera era necesario la presencia de un médico o un estudiante de medicina que hubiera aprobado las materias de último año, trabajando este último un mínimo de 4 horas de consulta por semana. Si el número de trabajadores era de 301 a 800 las horas de consulta por semana que tenía que cubrir el médico o el estudiante eran de 12.00 horas como mínimo semanalmente.

(20) Ley de Botiquines. 12 de Septiembre de 1950.D.O.de 13 de Septiembre de 1950.

LEY DE CONTRATACION COLECTIVA.(21)

Esta Ley vino a complementar lo que la Ley de Sindicatos había venido a dar forma, al derecho de asociarse libremente que daba la Constitución Política, pero faltaba legalizar - uno de los objetivos primordiales de los sindicatos el cual es el contratar colectivamente con los patronos, se habló en esta ley de la contratación voluntaria por mutuo acuerdo entre patronos y sindicatos, estableciendo la obligación de este último de negociar cuando se lo pedía el patrono, estableció entre otras regulaciones los efectos de los contratos colectivos en los contratos individuales, éstos en ningún momento podían contrariar aquéllos y además que el nuevo contrato colectivo derogaba al anterior, no podía asimismo contener disposiciones que dieran prestaciones inferiores a las demás fuentes del derecho del trabajador. El contrato colectivo era inscrito en la Sección de Asociaciones Profesionales, quien veía que el contrato reuniera todos los requisitos de ley.

LEY DE INSPECCION DE TRABAJO.(22)

Esta Ley fué dada por el Consejo de Gobierno Revolucionario

(21) Ley de Contratación Colectiva.9 de Agosto de 1950.D.O.del mismo día. El 27 de Marzo de 1952, D.O. de 17 de abril de 1952 se derogó la anterior Ley por otra del mismo nombre.

(22) Ley de Inspección General de Trabajo.11 de Septiembre de 1950.D.O. del mismo día.

nario, entre las principales regulaciones que contenía esta Ley estaba la que obligaba al patrono a llevar un registro que debería contener el movimiento exacto del personal, estableciendo claramente los ingresos y egresos del mismo, el pago de horas extras, los días de descanso semanal y las vacaciones, en este último caso debía el patrono de hacer constar en el registro las fechas en las cuales se gozaban las vacaciones.

De acuerdo a esta ley el inspector de trabajo era el empleado que tenía como principal obligación, el velar por el cumplimiento de la ley laboral, con este propósito podían visitar los centros de trabajo cuantas veces fuere necesario coincidiendo estas visitas con el horario de labores del personal, al patrono le imponía la obligación de permitir al Inspector la entrada a su empresa ya que de no hacerlo así se le sancionaba severamente con la imposición de multas.

De todas sus actuaciones los inspectores de trabajo, una vez realizadas las visitas deberían de levantar actas o hacer un informe por escrito, éstos servían de prueba en relación con las violaciones que encontraban, salvo prueba en contrario, el Inspector de trabajo debía de elaborar sus informes con exactitud narrando en forma concisa los problemas que investigaban. El patrono que tomaba represalias contra el trabajador quejoso o contra las personas que laboraban con él y que

habían proporcionado datos al Inspector, eran sancionados con multas que podían ascender hasta doscientos colones.

LEY DE TRABAJO DEL GREMIO DE PELUQUEROS.(23)

Esta nueva ley que se aplicaría al gremio de peluqueros amplió su campo de aplicación, ya que no sólo se aplicó en la ciudad de San Salvador, sino que se aplicó a peluqueros y a propietarios de peluquerías de las ciudades de Santa Ana, San Miguel, Sonsonate y Santa Tecla.

Se estableció en esta ley seis días de vacaciones al año, permitiéndose acumular hasta dos períodos; se fijaban las causas de terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono y las terminaciones sin responsabilidad para él. El dinero que se pagaba por las vacaciones debía que pagarse antes de gozarlas y para calcularlo se tomaba como base el promedio devengado en las últimas cuatro semanas.

Con relación al salario mínimo que gozaba el peluquero era el 50% del producto bruto que se cobraba de acuerdo al reglamento. Establecía además esta ley la irrenunciabilidad de los derechos que concedía. Las peluquerías eran clasificadas y calificadas por un representante del Sindicato de Peluqueros,

(23) Ley de Trabajo del Gremio de Peluqueros. 13 de Septiembre de 1950. D.O. de la misma fecha.

por la Dirección General de Sanidad y por el Departamento Nacional de Trabajo.

El Sindicato de Peluqueros establecía las tarifas, las que eran sometidas a la aprobación del Director del Departamento Nacional de Trabajo, quien podía modificarlas si lo consideraba conveniente, en las ciudades donde no había sindicato el propio director decidía las tarifas oyendo a los peluqueros.

En los casos de terminación de contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono la ley establecía el procedimiento y el monto de la indemnización, terminado el contrato el patrono estaba obligado a entregar una constancia de trabajo.

Obligaba al patrono a elaborar un reglamento interno de trabajo que debería ser aprobado por el Departamento Nacional de Trabajo.

LEY DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL PARA TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y DE INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

(24)

Los servidores públicos sometidos a regímenes especiales colmaron sus esperanzas con esta nueva disposición legal, pues mientras no se dictaba un Código de Trabajo se veían en -

(24) Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal para Trabajadores del Gobierno y de las Instituciones Oficiales Autónomas. 6 de Octubre de 1950. D.O. de 9 de Octubre de 1950.

en una situación de desamparo ya que estaban en desventaja en relación con los trabajadores particulares que gozaban de mejores prestaciones.

REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA LEY DE JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO SEMANAL EN LAS INDUSTRIAS AGRICOLAS DE TEMPORADA.(25)

Este reglamento definió lo que debía entenderse por labores de temporada distinguiéndolas de los trabajos de mantenimiento, siendo éstos aquéllos que servían para mantener los cultivos e incluso aquéllos que dentro de la propia temporada se realizan independientemente como complemento de ella; al hablar de las labores de temporada aclaraba que eran aquellas que se realizaban en determinadas épocas del año, debiendo aplicarse horarios especiales de acuerdo a las necesidades de la producción agrícola, el día de descanso se podía señalar con bastante elasticidad, para cumplir con lo que exigía la temporada, asimismo facultaba al patrono para poder acumular el goce de los días de descanso hasta el número de cuatro.

✓ LEY DE JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO SEMANAL.(26)

La Constitución Política de la República de 1950, es-

(25) Reglamento para la aplicación de la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal en las Industrias Agrícolas de Temporada. 31 de Mayo de 1951. D.O. de 6 de Junio de 1951.

(26) Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal. 30 de Agosto de 1951. D.O. de 6 de Septiembre de 1951.

establecía limitaciones a la jornada de trabajo que todo trabajador debía de gozar de un descanso semanal remunerado, para estar de acuerdo con los principios que establecía dicha Carta Magna se reguló en la Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, la duración de la Jornada Semanal, en cuarenta y cuatro horas la diurna y de treinta y nueve horas la nocturna, se llamaba horas nocturnas las comprendidas entre las veinte horas de un día y las seis del día siguiente y las diurnas de seis horas a veinte horas, el trabajador no podía pactar una jornada diurna mayor de ocho horas ni nocturnas de más de siete.

Con relación a la edad del trabajador la ley prohibió que los menores de dieciocho años laboraran en jornadas nocturnas, la jornada semanal de los menores de dieciséis años no podía exceder de treinta y seis horas; en caso de fuerza mayor no se tomaba en cuenta la jornada ya que por una obligación moral el trabajador tenía que ayudar a su patrono, en casos de incendio o cualquier otro desastre, aún cuando su jornada hubiere finalizado.

Con el propósito de proteger la vida y salud de los trabajadores igual que las demás disposiciones de la Ley de Jornadas y Día de Descanso, se estableció que entre jornada y jornada había que haber un lapso de ocho horas, se señaló la

obligación del patrono de establecer las pausas para descansar y tomar sus alimentos que tenían derecho los trabajadores, si la índole del trabajo no le permitían hacer uso de la pausa fuera de su puesto de trabajo, el obrero podía comer en el lugar donde desempeñaba su ocupación.

El trabajo realizado en horas nocturnas tenía un recargo del veinticinco por ciento sobre el salario básico por nocturnidad.

La Ley de Jornadas de Trabajo y de Descanso Semanal, se aplicó a quienes estaban sometidos a horarios ya sea que las empresas fueran industriales o comerciales. Si las labores que se realizaban eran manuales o intelectuales, se aplicó a sí mismo esta Ley con alguna regulación especial a las labores de temporada. Los trabajadores agrícolas, los domésticos, los que trabajan por cuenta propia y los que trabajan por precio cerrado estaban fuera de la aplicación de esta Ley.

Las formas principales de estipulación de salarios que se establecieron fueron las de por unidad de tiempo, por pieza, por obra y a destajo, así como el del sistema mixto de tarea.

El trabajo realizado en etapa de fuerza mayor, es decir en labores de socorro, no se pagaba con un recargo del cincuenta por ciento del salario básico, sino que únicamente -

este último ya que aquél correspondía a las labores realizadas en tiempo extraordinario, si se trataba de jornadas nocturnas el trabajador no podía laborar más de tres horas extras y de hacerlo debería pagársele un recargo del cien por ciento del salario básico, si las horas extras se realizaban en jornada diurna no podían ser más de cuatro las pagadas con cincuenta por ciento, de allí en adelante el trabajador tenía derecho a que se le aplicara el porcentaje mayor antes apuntado.

Si tanto patrono como trabajador no se ponían de acuerdo en el horario de trabajo, la ley facultaba al Director del Departamento Nacional de Trabajo, salvo en aquellos casos que a los patronos se les permitía fijar el horario, para decidir los horarios, en caso de desacuerdo el Director debía tomar en cuenta la índole de las labores de la empresa en cuestión a lo preceptuado por la ley, a los reglamentos y a los contratos colectivos y a falta de éstos elementos de juicio, se tomarán en cuenta las razones de equidad y buen sentido.

Quien no completaba su jornada injustificadamente perdía la remuneración del día de descanso, si patrono y trabajador se ponían de acuerdo en trabajar en el día de descanso el segundo recibía una remuneración compuesta del salario básico más un cincuenta por ciento de éste más un descanso compensatorio.

En el caso de los menores, los patronos podían convenir con ellos un horario que durara no más de seis horas diarias y si tenían que laborar en tiempo extraordinario éste no podía ser mayor de dos horas diarias.

LEY DE HORAS DE TRABAJO Y CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE SAN SALVADOR.(27)

Ya por esta época los patronos y trabajadores se habían ideado muchas maneras de burlar la ley que regulaba las horas de cierre de los establecimientos el día sábado a las doce, así por ejemplo, a la vez que tenían un establecimiento comercial en el mismo local instalaron otro de servicio con el propósito de mantener abiertos ambos establecimientos con pretexto de atender el negocio del servicio, mantenían funcionando el comercial, haciendo completamente ilusorio el descanso semanal.

Esta ley vino a terminar con estas maniobras y obligó al cierre obligatorio el día sábado a las doce, imponiendo fuertes sanciones a los que no cumplían con sus preceptos y se fijó así mismo la autoridad que daría cumplimiento a estas disposiciones legales que favorecían y garantizaban el día de descanso.

(27) La Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador, fué derogada por otra del mismo nombre que fué decretada el 24 de Noviembre de 1953, D.O. del 3 de Diciembre de 1953. Reformada el 20 de Mayo de 1956, D.O. de 30 de Mayo de 1956.

Al parecer la Ley anterior se hizo cumplir en gran parte y al llevarla a una exigencia obligatoria en forma estricta vino a dañar un poco la actividad comercial, en consecuencia la desocupación aumentó, por lo que fué necesario su reforma dando el 20 de Mayo de 1956 una nueva que permitió - que los establecimientos comerciales de la ciudad de San Salvador, permanecieran abiertos más tiempo, estableciendo que de lunes a viernes se podía abrir desde las siete de la mañana a las doce del medio día y desde las trece y media a las diecinueve horas; y el día sábado de siete a doce horas. La nueva Ley dió una lista de establecimientos a los cuales no se les aplicó la nueva Ley, así mismo se facultó al Ministerio de Trabajo para que pudiera autorizar que se abrieran establecimientos a los cuales les estaba prohibido hacerlo. Las sanciones iban de las multas hasta la suspensión para operar durante un año por infringir la Ley de Cierre de Establecimientos Comerciales en la Ciudad de San Salvador.

LEY DE ASUETOS.(28)

Con el propósito de que los trabajadores y patronos gozaran de los días festivos de carácter religioso o cívico - se decretó esta Ley, que se aplicaba a los trabajadores que tenían ajustado su salario por unidad de tiempo, por sistema

(28) Ley de Asuetos. 6 de Septiembre de 1951. D.O. de 6 de Septiembre de 1951.

mixto de tarea, que prestaban sus servicios a patrono privado o al Estado, a la Municipalidad, a una Institución Autónoma.

El asueto se pagaba con salario básico, según las necesidades de las empresas, los trabajadores convenían laborar en esos días, en este caso el patrono estaba obligado a pagar un salario compuesto por el salario básico más una remuneración del cien por ciento de éste. Había un caso muy especial y ello se refería a los trabajadores de los servicios importantes a la comunidad en los cuales el patrono designaba un número suficiente para que el servicio público se siguiera prestando con la debida eficiencia y no sufrieran interrupción; a los trabajadores domésticos y a los agrícolas no se les aplicaba tampoco esta ley.

LEY DE AGUINALDOS.(29)

El constituyente de 1950 estableció el principio de "Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo"; esto fué desarrollado más tarde por la Ley de Aguinaldos conservándose en la Constitución de 1962 y desarrollado por los Códigos de Trabajo de 1964 y 1972.

(29) Ley de Aguinaldos. 6 de Diciembre de 1951. D.O. de 10 de Diciembre de 1951.

Para establecer esta prima de aguinaldo se tomó como base el tiempo de trabajo y la asistencia durante el año respectivo.

En Marzo de 1958, se reformó la Ley de Aguinaldo ampliando el campo de aplicación, tomando en cuenta a los trabajadores del servicio doméstico cualquiera que fuera la estipulación de salario, se excluyeron los empleados públicos, trabajadores agrícolas y de ganadería. Además de las escalas que tenían como base el tiempo de laborar con el mismo patrono, se reguló el aguinaldo proporcional que se pagaba en dos casos, uno cuando se daba por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono y en otro caso para quien no tuviere un año de servicio pero más de seis meses con el mismo patrono, a la llegada del pago de aguinaldo.

El fundamento del aguinaldo se encuentra en las costumbres de los cristianos quienes en Navidad entregaban a sus trabajadores un salario extra para poder llevar regalos a sus familiares.

LEY DE CONTRATACION INDIVIDUAL.(30)

Esta Ley sustituyó a la que había dado en 1949 que ya

(30) Ley de Contratación Individual de Trabajo.19 de Marzo de 1953. D.C. de 10 de Abril de 1953.

no tenía mayor aplicación, pues era ya inoperante, ya que estaba en desacuerdo con muchas normas de la época y con las cuales tenía íntima relación por su carácter de esencial para la existencia de la norma laboral y las relaciones que ella regula.

La Ley de Contratación Individual contenía disposiciones de gran importancia y entre ellas podemos citar la que limitaba el campo de aplicación y del cual excluía a los trabajadores agrícolas, ganaderos, trabajadores a domicilio y a los aprendices.

La definición del salario que contenía la Ley que comentamos, era bastante completa y decía: Salario es la retribución en dinero que recibía el trabajador por sus servicios - prestados en virtud de un contrato de trabajo, reguló además los porcentajes de como debía de estar integrado el personal, el total del porcentaje del salario que debía de corresponder a los trabajadores salvadoreños, las causas de terminación del contrato, dividiéndolas en causas de terminación con responsabilidad para el patrono sin responsabilidad para éste, causas de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes, causa de terminación sin responsabilidad para el trabajador. Señaló la Ley de Contratación individual la indemnización en caso de despido de hecho y dió protección a la mujer

embarazada y a los directivos sindicales señalando que el despido para que tuviera efecto en esos casos debería de hacerse a través del Juez competente en ambos casos.

Cuando el centro de trabajo cambiaba de dueño el nuevo propietario asumía la responsabilidad del anterior propietario en forma solidaria por el término de 6 meses, no era la sustitución patronal causal de terminación del contrato de trabajo.

Con relación a la prescripción la ley a que nos hemos venido refiriendo reguló los diversos casos de prescripción y cuando ésta se interrumpía, también contenía esta ley disposiciones que hablaban de la capacidad de los menores en materia laboral, duración de licencia por embarazo y al terminar esta ley decía que lo que no regulaba debería resolverse con la ayuda del derecho común.

LEY DE VACACIONES.(31)

Esta nueva Ley amplió el campo de aplicación, pues tenía como excepción a los trabajadores domésticos, agrícolas y a domicilio, debiendo de acreditar un mínimo de 200 días efectivos de trabajo para tener derecho a las vacaciones anuales, que había faltado a su trabajo quince días o más en su respectivo .

(31) Ley de Vacaciones.11 de Noviembre de 1950.D.O.de 18 de Noviembre de 1950.

año de servicio, perdía totalmente el derecho a gozar de sus vacaciones de 5 a 14 días faltados injustificadamente durante un año, el trabajador gozaba las vacaciones en forma completa.

Las vacaciones tenían que pagarse en forma anticipada al goce de las mismas, y si el trabajador gozaba de algún pago en especie junto con el pago de las vacaciones recibía un 25% más de su sueldo.

A la terminación del contrato, el trabajador tenía derecho a que se le pagaran vacaciones proporcionales, llamándose así por tomarse en cuenta para su cálculo la proporción del tiempo trabajado. Hacía la división de establecimientos comerciales e industriales, para establecer la duración del tiempo de goce de las vacaciones.

LEY SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.(32)

Esta Ley regulaba las obligaciones de patronos y trabajadores en el cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene y demás recomendaciones de carácter técnico, para el uso y conservación del equipo de protección personal que ocupaba el trabajador para realizar sus operaciones y en los procesos de los trabajos que le encomendaba su patrono, éste de-

(32) Ley Sobre Seguridad e Higiene del Trabajo. 21 de Mayo de 1956.D.O. de 13 de Junio de 1956.

bería de indicar los necesario para proteger mejor la vida, e integridad de los que trabajan en sus empresas.

Estaban sometidos a esta Ley los trabajadores particu-
lares, los empleados públicos, municipales y de las Institu-
ciones Oficiales Autónomas.

Las empresas debían de capacitar a su personal de -
confianza y que ejercía labores de dirección y vigilancia y
demás representantes patronales sobre las materias de seguri-
dad e higiene del trabajo. El patrono debía de exigir exámenes
de salud a sus trabajadores y éstos estaban obligados a some-
terse a ellos.

LEY DE RIESGOS PROFESIONALES.(33)

La Ley sobre accidentes de trabajos que se encontra-
ba vigente antes de la promulgación de esta Ley tenía un campo -
de aplicación bastante restringido, consecuencia de ello sus
beneficios llegaban a una minoría de trabajadores, dejando al
descubierto las consecuencias de los riesgos profesionales a
muchos trabajadores que no estaban cubiertos por el seguro so-
cial; esta nueva Ley sobre Accidentes de Trabajo, reguló la
enfermedad profesional.

Quedaron excluidos de esta Ley los trabajadores a do-
micilio, los trabajadores que prestaban su servicio a perso-

(33) Ley de Riesgos Profesionales.24 de Mayo de 1956.D.O.de
20 de Junio de 1956.

nas naturales en ocupaciones que no le representaban lucro o en labores eventuales cuya duración no pasaba de una semana y que no se ocupaban más de cinco personas, así como también a los trabajadores del servicios doméstico, el concepto de patrono se extendió al Estado, los Municipios y a las Instituciones Oficiales Autónomas. Esta nueva Ley sobre riesgos profesionales dió los conceptos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; en aquellos casos en que las actividades eran peligrosas para la salud, vida y la integridad física de los trabajadores el patrono estaba obligado a tomar un seguro que cubría tales riesgos, estas empresas eran calificadas por el Director del Departamento Nacional de Previsión Social, esta calificación no era necesaria en las labores que por su propia naturaleza son peligrosas, es decir que ocasionar la muerte del trabajador o dañar de modo inmediato y grave su integridad física; entre estas labores podemos citar la reparación de mecanismos en movimiento, el empleo de sierras automáticas, aparatos mecánicos cuyo manejo requiera conocimientos especiales y una gran precaución, los trabajos que se elaboran con explosivos, materias tóxicas, fulminantes o inflamables.

LEY PROCESAL DE TRABAJO.(34)

Esta Ley fué derogada por una nueva, el 28 de Febrero

(34) Ley Procesal de Trabajo.22 de Diciembre de 1960.D.O.de la misma fecha, que fué derogada por una nueva que llevó el mismo nombre y que fue dada el 28 de Febrero de 1961. D.O.de 3 de Mayo de 1961.

de 1961 por adolecer de defectos sustanciales. En la nueva Ley se amplió el término probatorio en primera instancia, se uniformó por procedimientos laborales en lo que se refiere a citaciones, emplazamientos, períodos de prueba, recursos y otras diligencias que permitían a las partes conocer con claridad los procedimientos laborales. Esta ley dió mayor importancia a la situación desprotegida del trabajador ocasionada por el despido, ya que fuera del centro de trabajo le era casi imposible obtener prueba directa.

El primer capítulo de la Ley Procesal de Trabajo se refería a la competencia y a las partes. En el segundo capítulo en el que se regulaba los conflictos individuales se encontraban las secciones siguientes: la primera instancia en la cual se hablaba de la demanda en sus formas, la oficiocidad del procedimiento laboral y la forma como deberían realizarse la citación y el emplazamiento, la audiencia conciliatoria y sus efectos, las excepciones que podían oponerse, la diferencia en juicio de hecho y mero derecho, el trámite del incidente de falsedad. Regulaba asimismo, la falta del patrono cometida al no llevar planillas así como la de no presentar dichos comprobantes en los casos que había de exhibirlas, la prueba testimonial, pericial, la carga de la prueba, el término y la forma en que el Juez debía dictar sentencia, la sección segunda, regulaba la segunda instancia, la tercera el recurso de Ca

sación, la cuarta prescribía la forma de ejecución de la sentencia y la sección quinta contenía las disposiciones generales.

LEY DE DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO PARA TRABAJADORES DEL CAMPO.(35)

A través de esta Ley el legislador, dió cumplimiento al mandato constitucional de procurar el disfrute de una existencia digna al trabajador, con esta Ley secundaria el trabajador agrícola que se encontraba olvidado en materia de descanso encontró algo que le favorecía ya que le estableció su descanso dominical obligatorio y remunerado, el campo de aplicación llegaba a los trabajadores de ganadería y a las demás labores relacionadas con la agricultura y ganadería, la remuneración del descanso dominical era igual al salario básico de un día y en ningún caso inferior a \$ 1.50.

LEY DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.(36)

Esta nueva regulación vino a sustituir a la Ley General sobre conflictos colectivos de trabajo de 1946. Dispuso claramente las obligaciones y derechos que le correspondía a patronos y trabajadores en materia de paro y huelga, de tal manera que no resultaren gravemente perjudicados y que la eco-

(35) Ley de Descanso Dominical remunerado para Trabajadores del Campo.27 de Febrero de 1961.D.O. de 10.de Marzo de 1961.

(36) Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo.24 de Abril de 1961. D.O. de 5 de Mayo de 1961.

nomía y organización de las empresas y en general la economía del país no se perjudicaran gravemente; tomándose en cuenta - que la conciliación y el arbitraje deben ser promovidos por el Estado como medios efectivos de la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. El arbitraje podía ser convencional u obligatorio en los casos que la suspensión de labores se prolongara porque las partes no han logrado arreglo en un término prudencial.

La primera parte de la Ley trataba lo correspondiente a las partes y la competencia. El capítulo primero y segundo del Título segundo regulaba lo correspondiente al paro y la huelga, seguidamente continuaba señalando lo correspondiente a las normas que debían regular a las suspensiones de labores; los procedimientos para ejercer los derechos y cumplir con las obligaciones de las normas anteriores estaban dispuestos en los capítulos del primero al séptimo del título tercero de la Ley de Conflictos Colectivos, primero y segundo respectivamente las huelgas y paros, el tercero señalaba los procedimientos para las disposiciones generales de los capítulos anteriores. El arreglo directo se regulaba en el Capítulo Cuarto; el Capítulo Quinto regulaba las disposiciones referentes a los conflictos que no producen la suspensión de labores, los arbitrajes ya sean éstos convencional u obligatorios se encontra-

ban definidos respectivamente en los capítulos sexto y séptimo de la Ley. Las disposiciones finales se regulaban en el capítulo cuarto.

LEY DE PROTECCION DEL SALARIO.(37)

Los principios de protección del salario que dió el constituyente de mil novecientos cincuenta fueron regulados en forma particular en esta Ley, se trató con ello de acabar con las personas inescrupulosas que lucraban con el salario de los trabajadores, así mismo obligaba esta Ley al pago íntegro, personal y oportuno del salario ya que por ser generalmente la única fuente de ingreso de los trabajadores justo era que éstos la recibieran oportunamente. Por lo que era de gran importancia por ejemplo que se conviniera en una fecha para el pago del salario.

A través de la Ley de Protección del Salario, los intereses de las instituciones de crédito se vieron protegidos ya que se estableció que cuando el trabajador hacía uso de créditos daba una garantía de un descuento en su salario en favor de aquéllas, en consecuencia el trabajador era con ello muy beneficiado porque las instituciones que se dedican al crédito tendrían confianza de contratar con los salarios sin -

(37) Ley de Protección del Salario.25 de Abril de 1961.D.O.de 5 de Mayo de 1961.

mayor problema y éstos veían una forma de salir de las garras de la usura.

Aquellas cantidades de dinero que en concepto de salario dejaba de devengar el trabajador por causa imputable al patrón, esta ley dispuso la obligación de pagarias; asimismo en esta ley, como una protección más al salario, se estableció - que el patrón debía de llevar comprobantes de pago en los cuales figuraría el salario básico, el salario extraordinario y demás recargos de ley, naciéndose constar las deducciones correspondientes de acuerdo a las disposiciones de las normas laborales que se comentan.

LEY TRANSITORIA DE FIJACION DE SALARIOS MINIMOS PARA EMPLEADOS DE COMERCIO.(38)

El 11 de Agosto de 1961, se estudió los beneficios de la Ley de Protección al salario de los trabajadores al Servicio del Estado, Municipios, Instituciones Oficiales Autónomas, Semi-Autónomas y del Instituto salvadoreño del Seguro Social.

Desde antes de la promulgación de esta ley, ya era necesario que se dictaran reglas que permitieran al Estado dictar normas que fijaran los salarios mínimos, que dieran al

(38) Ley Transitoria de Fijación de Salarios Mínimos. 1 de Junio de 1961. D.O. de 9 de Junio de 1961.

trabajador una existencia digna, proporcionar a los suyos lo indispensable. Esta nueva ley favoreció a los trabajadores de más escasos recursos económicos, ya que además de darse un salario, éste era revisado cuando las situaciones económicas variaran, especialmente en lo que se refiere al costo de la vida, también se tomaba en cuenta para estudiar un nuevo salario mínimo, la índole de las labores y las distintas clases de estipulación de salario; se comenzó con esta clase de regulaciones con el empleado de comercio debido a la situación precaria en que se encontraba, pues su ocupación lo obligaba a estar siempre con la mejor presentación posible para causar buena impresión a los clientes, de esta manera gran parte de su salario - el empleado de comercio lo gastaba en vestuario.

Los establecimientos comerciales que tenían un activo superior de diez mil colones, tenían la obligación de pagar a sus empleados un salario de tres colones diarios por jornada ordinaria de trabajo.

ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.(39)

Así se llamó un conjunto de normas legales que trajeron un poco de justicia social a la gran mayoría de salvadoreños que constituye los trabajadores del campo, se le dió al

(39) Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo.26 de -
Junio de 1961. D.O.de 27 de Junio de 1961.

patrono las obligaciones que tenía frente a su trabajador campesino y a éste los derechos de que podría gozar; al inicio de vigencia de esta ley, los patronos realizaron una gran reducción en el personal, pero las mismas necesidades agropecuarias los fueron obligando a mantener un personal adecuado. Entre las disposiciones más importantes que contenía esta nueva Ley, podemos señalar las correspondientes a vacaciones, contrato individual de trabajo, jornada de trabajo, ayuda en caso de muerte, días de asueto y de descanso remunerado, los riesgos profesionales y la forma de indemnizarlos y la obligación de proporcionar habitación cuando el número de trabajadores era más de diez contratos en labores permanentes.

Cuando los patronos tenían más de cuarenta trabajadores permanentes debía de proporcionar un lugar para ocuparse como centro de alfabetización, éste era mantenido por el patrono, también contenía esta ley la obligación de dar alimentación a sus trabajadores, disponiéndose que el Departamento Nacional de Previsión Social fijara la cantidad mínima de alimentación a que tendría derecho un trabajador.

El Departamento de Inspección de Trabajo resultó impotente para lograr una vigilancia efectiva en el cumplimiento del estatuto protector de los trabajadores del campo, por lo

que el 11 de Agosto de 1961 se dió un Decreto (40) por medio del cual se facultó a las autoridades de seguridad para que colaboraran en la vigilancia y cumplimiento de las normas que contenía el estatuto. La autorización anterior incluía la de que los informes y actas que hicieran los agentes de autoridad en uso de su nueva función se presumían ciertos, salvo prueba en contrario.

Para evitar problemas de distribución y de calidad de la alimentación, se dieron nuevas disposiciones legales al respecto el día 18 de Septiembre de 1961 (41), en este Decreto se dieron normas sobre calidad, composición, cantidad y preparación obligando así a los patronos a no burlar el decreto que contenía disposiciones de protección a los trabajadores del campo. Como los problemas de vigilancia se volvían cada vez más agudos y era físicamente imposible el controlar en forma efectiva el cumplimiento de la ley en materia de alimentación, se dió ese nuevo Decreto el 18 de Septiembre de 1961, que reguló la compensación de la alimentación y que se denominó "Ley Transitoria sobre Compensación de la Alimentación para los Trabajadores del Campo". Esta ley permitió dar en vez de la alimentación, dinero en efectivo por la cantidad de setenta y cinco centavos de colón, pero había que pagar un salario de un colón cincuenta centavos por jornada diaria, para los hombres mayores

(40) Decreto Legislativo de 11 de Agosto de 1961. D.O. de 21 de Agosto de 1961.

(41) Ley Transitoria Sobre Compensación de la "Alimentación para Trabajadores del Campo. 18 de Septiembre de 1961. D.O. de 19 de Septiembre de 1961.

de catorce años y un colón para las mujeres y menores, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El 25 de Septiembre de 1961 se dió un nuevo Decreto sobre la Ley Transitoria que se menciona en el párrafo anterior y se llegó a través de ella a reducir la cuantía de la compensación de la alimentación.(42)

Con fecha 23 de Octubre de 1971 se dió un decreto transitorio que reguló el salario en las temporadas de recolección de principales productos agrícolas como lo son: el tabaco, caña de azúcar, café, arroz y algodón; estas disposiciones legales se dieron con el propósito de mejorar la situación económica por la que atravesaban los productores de los artículos mencionados especialmente el café como producto básico de exportación, además de la agricultura también este decreto se aplicó a la ganadería.

El 24 de Octubre de 1961 (43), se permitió compensar con dinero la alimentación que estaban obligados a proporcionar los patronos agricultores, esto se hacía en forma permanente, ya que en forma transitoria, se había regulado el 25 de -

(42) El 25 de Septiembre de 1971, se reformaron los Arts.lo.y 2o. de la Ley anterior.D.O. de 25 de Septiembre de 1971.

(43) D.O.de 25 de Octubre de 1961.

Septiembre del mismo año, a través del Decreto No.350 del - Directorio Cívico Militar en el cual se reguló la limitación de la jornada en labores de recolección de algunas cosechas abarcando a los trabajadores cuyos salarios estaban estipulados por unidad de obra.

LEY DE APRENDIZAJE.(44)

Esta Ley sustituyó a la que se había promulgado el 28 de Mayo de 1914. Se dispuso que las escuelas de formación profesional debían de formar parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que para un mejor aprovechamiento y desarrollo de esta ley la actividad del adiestramiento tenía que llevarse a cabo con la participación de los trabajadores representados por los Sindicatos, así también era necesario la participación de la empresa privada.

El propósito de esta ley era el ir formando obreros calificados que ayudarían a mejorar la industria y así lograr un mejor progreso en el país.

EL CODIGO DE TRABAJO.(45)

Toda codificación es de gran importancia debido a que en un mismo cuerpo se reúnen sistemáticamente las disposiciones atinentes a una misma actividad, por ello el Código de -

(44) Ley de Aprendizaje. 7 de Noviembre de 1961. D.O. de 8 de Noviembre de 1961.

(45) El Código de Trabajo. 22 de Enero de 1963. D.O. de 1 de Febrero de 1963.

Trabajo vino a constituir un gran avance dentro de la legislación laboral del país.

LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.(46)

Esta ley dió a conocer la organización del Ministerio de Trabajo, estableciendo procedimientos administrativos y funciones de sus distintos Departamentos, en conexión con el Código de Trabajo.

En Octubre de 1964, después de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo se aprueban las Normas Generales que regulan el aprendizaje en Artes, Oficios y Ocupaciones; se refiere al aprendizaje de las mismas, con ello se cumplía con mandato del Código de Trabajo de enero de 1963.

Este conjunto de normas regulaban lo referente a los programas de adiestramientos, horas de aprendizaje, evaluaciones del aprendiz, retribución del mismo y demás reglas sobre el contrato de aprendizaje.

Entre Abril de 1964 y 1965, podemos señalar especialmente los decretos de salarios dados por el Consejo Nacional del Salario Mínimo, tanto para labores de recolección en productos agrícolas de temporada y en la ganadería, como en la

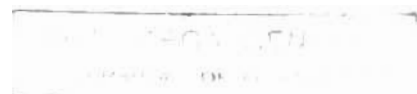
(46) Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 27 de Noviembre de 1963. D.C. de 10 de Diciembre de 1963.

industria y el comercio. En este mismo período se destaca - principalmente la promulgación de un nuevo Código de Trabajo en junio de 1962, Cuerpo legal que trajo varias reformas especialmente en materia de Procedimientos en los Conflictos Colectivos de carácter económico o de intereses.

B)- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

Desde su inicio el hombre ha tratado de triunfar sobre las fuerzas que lo rodeaban y así tenemos, que para dominar a las fieras se hizo de un mazo, para dominar a sus semejantes ocupó en algunas ocasiones el arco y la flecha y hasta de la brujería para dominar siempre a los que lo rodeaban; en total nosotros podemos observar que a través de la historia - el ser humano siempre ha tratado de dominar y en esa lucha de los hombres ha surgido un vencedor y un perdedor, uno que surge y otro que es sumergido. En el campo laboral quien obtuvo la riqueza, el capital, dominó al que no llegó hasta él, en la búsqueda de ese dominio surgió la lucha de las clases sociales (47), cada una tratando de obtener el hacer su voluntad y como era de suponer quien tenía la fuerza del capital venía a aquél que no lo tenía, pero éstos cansados de no recibir o de que no se les diera lo que les correspondía según su

(47) Clases Sociales. Conjunto de personas o de familias que ocupan una posición económica similar, con necesidades y aspiraciones comunes, y que disponen de medios de vivienda, alimentación, vestido, especialmente análogos. G. Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral.



opinión, algunas veces llegaron a hacer uso de medios que van desde la paralización pacífica de las labores hasta el sabotaje tratando de destruir las máquinas, hechos éstos que han sido condenados fuertemente con la pena de muerte, cadena - perpetua y otras clases de sanciones.

Ante esta actitud el Estado tomó dos posiciones: una del estado que dejó que las cosas tomaran el rumbo que quisieran tomando en cuenta que el individuo era libre de hacer lo que su voluntad le indicara, dejando todo al juego de la oferta y la demanda, tratando la fuerza del trabajo como algo que se podía comprar, el trabajo se consideró como una - mercancía; el Estado por su parte se dedicaba al cuidado del orden público como fin principal, se creía que la producción y la distribución se regulaban por sí mismas en forma casi automáticas, ante esa creencia, era valedera la actitud del Estado que llegó a obtener el mote de "Estado Gendarme" (48), que todo lo dejaba hacer, todo lo dejaba pasar, que cada quien hiciera su voluntad atendiendo su interés material, pues éste era considerado el más adecuado de los métodos de lograr el - avance del progreso individual y social, eso era pues la in-

(48) Estado Gendarme. La indiferencia total del Poder Público ante la evolución del panorama económico social, pese a las advertidas injusticias y a la agitación latente.

clinación del liberalismo económico (49), el Estado no podía intervenir en las actividades del hombre.

Como consecuencia de todo ello vino la inconformidad de los trabajadores; por su parte, hicieron de la huelga su arma más grande la que no sólo ocupó para lograr mejoras sociales, sino que como fuerza política en contra del Estado, volviéndose un desorden que desenvocaría en una anarquía. Así el Estado tuvo que actuar interviniendo en la iniciativa del individuo, que anteriormente se consideraba sagrada, ahora con los problemas surgidos, la intervención del Estado se consideró necesaria y lógica. Por una parte el intervencionismo estatal lo pedían los patronos como una garantía de sus capitales y los trabajadores aceptaron al Estado intervencionista como una fórmula que cuidaría de sus logros sociales y también una institución que vigilaría y garantizaría su cumplimiento.

Para lograr su propósito el Estado dió una serie de normas laborales como la limitación de la jornada especialmente para mujeres y menores, para que el trabajador conservara su salud, no sólo en interés de las partes contratantes, sino

(49) El Liberalismo. Es el ideario que exalta el concepto de libertad individual y social, basado en la existencia de un orden natural armónico y libre en todas las cosas. G. Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral.

que se consideró como un beneficio para la sociedad entera, no para persona determinada; se destruyó con la intervención del Estado los principios del individualismo económico que se manejaba por las reglas de la oferta y la demanda, el trabajo ya no fué considerado un artículo de comercio al cual se le fijaba su valor, tomando en cuenta la existencia abundante de mano de obra y una desesperante ausencia de demanda de ella, a cambio de ello el trabajo se consideró una función social, como consecuencia de esas nuevas consideraciones vino el surgimiento de la industria, nacieron las fábricas y se comenzó una nueva etapa para los trabajadores.

Del estado gendarme se pasa al estado intervencionista del cual emanan todas las soluciones adecuadas para el capital y el trabajo, llegándose con ello a la finalización del individualismo especialmente con la promulgación del Código de Napoleón, Cuerpo de leyes que justifica la intervención del Estado como algo necesario para una mayor producción y aconseja una actitud proteccionista para los trabajadores, se crea con el intervencionismo estatal la economía dirigida teniendo en nuestro tiempo gran aplicación llegando en los países socialistas a su máxima expresión en los cuales el Estado regula o interviene hasta en los mínimos detalles.

Nuestras Constituciones Políticas y en forma más detallada la de mil novecientos cincuenta contiene disposiciones que trataban de solucionar el quehacer laboral, en ella se consideró el trabajo en función social no ya una mercancía, es decir se llegó al convencimiento que esa actividad del hombre no era de aquellas que lo degradaban pues se le consideró algo distinto de la esclavitud y de la servidumbre de las épocas antiguas y de la edad media; antes bien, el trabajo es considerado como un derecho y un deber de los ciudadanos y el Estado debe de proteger, porque es la base de la economía y progreso de la familia, de un país; el trabajo no sólo beneficia a quien lo realiza sino a la sociedad en general y eso honra al hombre pues lo hace participar en el esfuerzo colectivo de la sociedad.

Nuestra Carta Magna de 1962, en el Título XI Régimen de Derechos Sociales en el Capítulo II, bajo el nombre de Trabajo y Seguridad Social y en el Art.181 dice: "El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él o a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. Se dictarán las disposiciones convenientes para evitar y reprimir la vagancia".

Más adelante, la Carta Magna dice en el inciso segundo del Art.194: "El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, de comprobar sus resultados y de sugerir las reformas pertinentes".

A través de las disposiciones que antes están apuntadas nuestra Constitución Política ha tratado de fundamentar la actividad del cumplimiento de las normas laborales, con el objeto de lograr un mejor nivel de vida de los trabajadores, otorgándole las prestaciones que le pertenecen y además tratar de evitar los conflictos laborales que siempre son de gran magnitud y que han logrado cambiar el curso de la historia de los países.

--oOo--

CAPITULO II

SUJETO Y OBJETO DE LA NORMA LABORAL

A)- SUJETO: Patrono-Trabajador. Asociaciones Profesionales.

Los sujetos de la Norma Laboral son patrono (50) y trabajador (51). Al primero se le distingue como el que emplea los servicios de personas naturales mediante un contrato y el pago de un salario y los segundos como aquellos que prestan sus servicios bajo un contrato de trabajo; también son sujetos de la Norma Laboral las Asociaciones Profesionales de trabajadores legalmente constituidas, más comunmente conocidas como Sindicatos.(52)

Inicialmente al patrono se le daba el sentido de que nacía de su raíz etimológica, entre trabajador y patrono se creaba una relación de afecto de padre, pero en la actualidad ambos significan las caras, los polos opuestos de la relación laboral cuya actividad está regulada por la norma laboral.

(50) Patrono. Art. 5 C. de T. 1963. "es toda persona natural o jurídica que emplea los servicios de una o más personas naturales en virtud de un contrato de trabajo".

(51) Trabajador. "Persona que presta un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.

(52) Sindicato. Proviene de Síndico que las lenguas romanas tomaron a su vez, del latín syndicus, voz con que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. Mario de La Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.

Patrono es en la actualidad, en medio del gran auge industrial y comercial, además de ser la persona que emplea los servicios de otra mediante el contrato de trabajo, es aquél que colabora, el que dirige y coordina las actividades de una empresa, ya que sin una organización definida no se logra la superación de las limitaciones de los trabajadores y no se puede crear un medio ambiente favorable, las energías de los hombres pueden concentrarse en el trabajo que se realiza.

Los sindicatos son asociaciones profesionales formadas libremente, sin tomar en cuenta la religión, sexo, raza, credos políticos o ideas políticas, con el propósito de lograr y defender sus intereses económicos y sociales; tanto los trabajadores como los patronos pueden asociarse libremente, con las excepciones que establece la ley, ya que se permite formar sindicatos únicamente, entre nosotros a los patronos y trabajadores privados los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas. Los sindicatos pueden ser de tres clases: de gremio, de empresa y de industria, el primero es aquél que está formado por gentes que laboran en una misma profesión, arte, oficio o alguna especialidad, así tenemos que entre nosotros existen sindicatos del gremio de peluqueros, de maestros de obra; los de empresa, como su nom-

bre lo indica, son aquellas asociaciones profesionales que son formadas por trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa; y de industria, es el sindicato en el cual han intervenido en su formación sólo personas que trabajan en una misma actividad industrial.

Dentro del concepto de patrono debemos distinguir los de representante patronal y el de intermediario; aquél es una persona que contrata en vez del patrono, ejercen funciones de dirección o de administración, es decir que son personas que dentro de la organización de las empresas ocupan cargos de alguna responsabilidad y gozan de la confianza del patrono; generalmente son éstos el Gerente, Directores o Administradores.(53) Intermediarios son terceros que sólo realizan la labor de contratación y una vez realizada esa actividad su relación con el trabajador y patrono finaliza.(54)

Para establecer el concepto de trabajador debemos tomar en cuenta varios factores, pudiendo señalar primero, la realización de una actividad manual, intelectual o mixta, es decir un trabajo; segundo, que dicha actividad se realiza por

-
- (53) Representante Patronal. Persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación. "M.de La Cueva". D.Mexicano de Trabajo.Tomo I.
- (54) Intermediario.Tercero encargado de contratar los servicios de obreros para la ejecución de un trabajo."M. de La Cueva". D.Mexicano del Trabajo. Tomo I.

cuenta ajena; tercero, una relación de dependencia entre el que trabaja y el que da el trabajo llamado patrono; y, por último, el pago de un salario como contra-prestación de los servicios.

El objeto de la norma laboral es regular la actividad que se origina de la relación de trabajo, cuidando en general específicamente mejorar las condiciones de trabajo y de vida en general de los trabajadores, a facilitarse servicios técnicos a los trabajadores para mejorar su potencialidad adquisitiva, y crear las condiciones necesarias en el ambiente laboral, para que patronos y trabajadores puedan aunar sus esfuerzos en el desarrollo de la industria, comercio y el crecimiento de la agricultura, fomentando con ello el avance hacia la meta común de lograr para todos una existencia digna en lo económico y en lo social.

B)- OBJETO: 1) Las relaciones Obrero-Patronales. 2) Contrato de Trabajo. 3) Condiciones de Trabajo.

1) Las relaciones Obrero-Patronales.-- Se ha superado la etapa de considerar al trabajador como una máquina o una parte de ella; el trabajo se ha ido humanizando, el trabajador ha sido considerado como una parte importante en el desarrollo de las empresas.

El hombre es considerado como algo medular en las empresas a través del cual giran todos los demás factores; continuamente es objeto de gran preocupación, el trabajo de uno repercute en el bienestar de los demás, con la ayuda de sociólogos, economistas, psicólogos y economistas moderadamente se ha logrado colocar al ser humano como una de las partes principales de las empresas y ello lleva al desarrollo de las mismas en forma más eficiente.

El patrono que posea las mejores maquinarias, los mejores métodos de trabajo no podrá nunca progresar si no se preocupa de sus trabajadores, si no los motiva, si no logra que trabajen contentos, que se entusiasmen con su labor; el éxito de una empresa sin la colaboración de su personal es casi imposible ya que todas las actividades de una empresa la realizan hombres y el estado de ánimo de éstos es importante.

Las relaciones obrero-patronales son en toda empresa, lo más importante, en la administración de personal; entre estas relaciones se encuentran las de contratación de trabajo, colectiva e individual, la tramitación de las quejas, el ajuste permanente de la contratación individual y la aplicación del reglamento interno de trabajo.

El contrato colectivo es una forma de mejorar las condiciones de los trabajadores, es el documento que se celebra

entre empresa y sindicato y tiene como objetivo principal - el de establecer las condiciones en que el trabajo debe ejecutarse, las prestaciones que se originan con ocasión del mismo, con la finalidad de garantizar los derechos, la dignidad, así como fijar los deberes y obligaciones tanto para los trabajadores como para la empresa.

~~Cuando el contrato es satisfactorio para ambas partes las relaciones entre el patrono y trabajadores son mejores - dependiendo naturalmente del grado de cumplimiento que del mismo hagan los contratantes.~~

El Reglamento Interno de Trabajo, tiene como objeto establecer las normas que obligatoriamente tienen que obedecer los patronos y trabajadores en parte propiamente administrativa y en el orden técnico disposiciones que son necesarias para la buena marcha de las empresas y el mantenimiento de las relaciones de trabajo-patrono.

En el Reglamento Interno se regulan las horas de entrada y salida del trabajo, tiempo para las comidas y períodos de reposo durante la jornada, días y horas fijadas para el mantenimiento y limpieza de la maquinaria, día y lugar para el pago; y, en fin, diferentes normas para el uso de las diversas prestaciones que conceden los patronos, como servicios médicos, transporte y otros.

Los reglamentos internos entre nosotros no tienen en su mayoría gran aplicación práctica de la que debería tener, pues en muchos casos se limitan a repetir el Código de Trabajo o el Contrato Colectivo y no tratan de regular actividades propiamente del desarrollo del trabajo, que ayudarían mucho en las soluciones de los conflictos individuales o colectivos; quizá deberíamos los que nos dedicamos al estudio del quehacer laboral a que los reglamentos internos tengan una mejor formación especialmente en la parte administrativa.

La queja y su tramitación debe estar debidamente regulada en el Reglamento Interno de Trabajo, la forma y procedimiento adecuado de las quejas es tan importante dentro de la organización de las empresas, de ello depende en muchas ocasiones la armonía en las relaciones obrero patronal, los patronos deben de establecer un buen sistema para recibir las quejas, como la forma de manejarla y resolverla.

La queja debe presentarse en forma verbal, ante el superior inmediato para dar facilidad a los trabajadores y quitar el aspecto de litigioso del problema que se plantee, quien ayuda a la solución de las quejas debe actuar con una mentalidad de servicio, no como un juzgador sino mas bien como un conciliador de los intereses del patrono y del trabajador, tratando de lograr la integración de sus intereses.

Uno de los casos importantes para la tramitación de los conflictos es lo referente al plazo para resolver éstos, el cual no debe de ser superior a la mitad del que tiene el trabajador para interponer su demanda ante la autoridad administrativa o judicial correspondiente.

2)- Contrato de Trabajo.- Para el fin que nos proponemos en esta tesis interesa señalar lo que se entiende por contrato de trabajo sin entrar en mayores detalles; comenzaremos diciendo que en el contrato de trabajo no sólo importa el acuerdo de voluntades, sino que quizá más importante es la ejecución del contrato mismo, pues nos interesa la prestación de los servicios y el salario que se paga por los mismos. Krotoschin, citado por Cabanellas, en su obra Contrato de Trabajo, define éste como aquél en que una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia. El propio Cabanellas define el contrato de trabajo como aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por lo cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfru-

tar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

Contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades, pero de ésta debemos distinguir lo que se conoce como relación de trabajo, que es según Mario de La Cueva el conjunto de derechos y obligaciones derivados de la prestación de un servicio personal. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.

3) Condiciones de Trabajo.- Al hablar de las condiciones de trabajo, nos referimos a las circunstancias en que se ejecuta el contrato de trabajo, en el cual se aplican las normas laborales establecidas en los Códigos, reglamentos y demás fuentes del Derecho Laboral; es decir que hablar de condiciones de trabajo equivale a tratar lo referente a las jornadas, días de descanso, salarios, seguridad, higiene; las normas laborales que tratan sobre las condiciones garantizan la protección del trabajador con motivo de la prestación de los servicios pactados en el contrato de trabajo.

CAPITULO III

DE LA INVESTIGACION TECNICA

Departamento de Inspección de Trabajo.

1) Propósito: El propósito de la existencia del Departamento de Inspección de Trabajo, es crear o contar con un organismo que realice una investigación técnica en el cumplimiento de las normas laborales; es decir, que las normas teóricas que contiene las leyes laborales se cumplan realmente; el contar con un Departamento de Inspección bien organizado, que realice investigaciones ceñidas a normas que efectivamente garanticen la protección de los trabajadores. Naturalmente que ello no puede llevarse a un feliz término, si los funcionarios a cargo de tal Departamento, no son especialmente calificados por su conocimiento en la materia y una gran honradez, que le permita actuar con robustez moral.

La investigación técnica tiene tres funciones bien determinadas y esenciales que son: a) Observar y examinar por medio de investigación personal, que las leyes se estén cumpliendo; y si no fuere así, que se tomen las medidas aplicables al caso; b) Dar asistencia a patronos y trabajadores, dándoles sugerencias técnicas que faciliten la solución

de problemas planteados, es obligación del funcionario que realice una inspección, que el trabajador o patrono esté bien informado de las disposiciones legales para que sepan aplicarlas; c) La tercera de las funciones es la que trata de velar por las condiciones de trabajo en las distintas empresas, talleres o fábricas, con el propósito de estar enterado y poder dar normas que interpreten o resulten aplicables a la realidad.

La necesidad de la protección legislativa en el orden laboral se comenzó a sentir dentro de las fábricas, ya que la industrialización trajo como consecuencia la mecanización de muchos sistemas de trabajo y las personas que laboraban en estos centros de trabajo, se veían bastante desprotegidas ante las disposiciones patronales; las fábricas especialmente, presentaban problemas relativos a los peligros para su salud y seguridad personal, fué posteriormente que se aplicaron las normas proteccionistas en otros establecimientos como talleres, almacenes, construcciones, etc. Naturalmente al ir ensanchando el campo de aplicación de las normas laborales, los métodos y sistemas de investigación han ido tecnificándose para garantizar el cumplimiento de la ley laboral.

Es de hacer notar que la importancia de la inspección de trabajo, abarca tanto a patronos como obreros, ya que a-

quéllos también son protegidos ante los incumplimientos de las normas de trabajo de sus operarios, además a través del Departamento de Inspección, el patrono obtiene informaciones valiosas sobre la aplicación de la ley; y evitarse así problemas futuros, es que no podía ser de otro modo, como miembros de una misma comunidad, deben de gozar de iguales derechos y obligaciones.

Una de las cualidades o características que debe tener el funcionario de inspección, es la imparcialidad y la equidad de sus investigaciones, ya que de no hacerlo así, se crearía mucha desconfianza por parte de patronos y trabajadores, éstos estarían más protegidos y aquéllos tendrían que afrontar la competencia desleal de los empresarios que no cumplen las disposiciones legales atinentes al campo de trabajo.

2). División y Atribuciones, Supervisores e Inspectores de Trabajo. Sección de Inspección de Industria y Comercio. Sección de Inspección Agrícola.-

El Departamento de Inspección de Trabajo, se divide, para su mejor funcionamiento, en un Director o Inspector General, quien coordina la actividad toda del departamento en todo el país. De acuerdo a la ley, él tiene que ordenar que se realicen investigaciones en los centros de trabajo que sea

necesario hacer, todo siempre en relación al cumplimiento de las normas laborales especificadas en el Código de Trabajo, tiene también que atender particularmente los requerimientos de otras autoridades o personas que hayan resultado afectadas con algún incumplimiento de la ley.

Dentro de la organización y administración de las sanciones, tócale al Inspector General, atender y resolver sobre los casos de apelación que sobre las resoluciones pronunciadas por los jefes de sección se interpongan por las partes.

El Departamento de Inspección de Trabajo, se divide para el cumplimiento de su misión, en dos secciones: la Sección de Inspección de Industria y Comercio y la Sección de Inspección Agrícola; ambas son responsables de las actividades que se desarrollan en sus distintas áreas. Ambas secciones tienen oficinas en algunos municipios de la República, éstas se reconocen como oficinas de zona, en la actualidad sólo existen en las ciudades de Santa Ana, San Miguel y Cojutepeque, además de la de San Salvador, donde se encuentran ubicadas las oficinas de la sede principal y la llamada oficina Centro Occidental.

Al mando de cada oficina se encuentra un Supervisor de Trabajo, para el campo y otros para el comercio y la industria, se encuentran en estas oficinas Inspectores y el perso-

nal necesario para atender las necesidades del servicio.

El Inspector de Trabajo tiene una gran misión que desempeñar, tiene bajo su cargo la aplicación justa e imparcial de las leyes laborales, reglamentos y demás disposiciones de carácter laboral; también de esta conducta del inspector deriva el nacimiento y fomento de relaciones o rer patronales, con base en la justicia y la armonía, pues todos son tratados en el mismo plano sin tomarse en cuenta la condición de la parte con la que se está tratando.

El inspector debe de actuar con toda la cortesía del caso, debe recordar que cada caso que investiga, es una oportunidad de servir en nombre del Estado, al restablecimiento y mantenimiento de la armonía entre patrones y trabajadores, no es la simple y rígida aplicación de la ley, sino que antes bien, el inspector tiene la oportunidad de educar, dando a conocer la forma de aplicar correctamente las leyes; la misión de inspector es grande y sobre ello habrá de insistir lo bastante para que se tenga una verdadera imagen de la inspección de trabajo; no es una misión que anda en la búsqueda del infractor, si ello fuera así, estaría completamente perdido el objetivo de los Códigos de Trabajo, que es el armonizar el capital y el trabajo; se puede decir que el inspector debe de tratar de que el acuerdo voluntario

de la ley, mediante el buen tratamiento que dé a patronos y trabajadores.

Los Supervisores, son los funcionarios también de una gran importancia, son el puente que une a los Inspectores de Trabajo con el Jefe de Sección, para desarrollar el trabajo de inspección, atendiendo las medidas adoptadas por el Jefe y que han sido planificadas por el Inspector General.

Para que el Supervisor pueda desempeñar su trabajo, debe de actuar con una gran seriedad y rectitud, debemos recordar que tiene que ser un gran ejemplo para sus subalternos que son los Inspectores de Trabajo, debe tratar a éstos con la mayor cordura de acuerdo a la importancia de la función que se desempeña, la observancia de principios de autoridad, jerarquía, respeto y consideración traerán como consecuencia mayor efectividad en el desempeño del trabajo.

Corresponde al supervisor, distribuir y revisar el trabajo de los inspectores, velando porque éstos cumplan las labores que les han encomendado, es responsable el Supervisor por la conducta del personal a su cargo, debe trabajar tomando en cuenta la política social y los principios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las Secciones de Inspección Industria y Comercio y la Agrícola, son competentes para investigar toda clase de vio-

laciones sobre el cumplimiento de la ley laboral en cualquier centro de trabajo.

Su jurisdicción se ejerce a través de las oficinas de zona, en las siguientes formas: La Oficina Occidental cubre los departamentos de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán; la Oficina Centro Occidental que antes estaba ubicada en Santa Tecla, ejerce su actividad de investigación técnica en los Departamentos de La Libertad, La Paz, Chalatenango y San Salvador, excepto el Municipio de San Salvador. La Oficina Centro Oriental desarrolla sus planes de inspección en Cojutepeque, donde tiene su sede, San Vicente, Cuscatlán y Cabañas y en la parte oriental del país, está la Oficina de la Zona Oriental, con sede en San Miguel, atendiendo además las investigaciones que sean necesarias en Usulután, Cabañas, Morazán y La Unión. La Oficina Central atiende San Salvador y sus alrededores.

---OUC---

CAPITULO IV

DE LA INSPECCION DE TRABAJO

- 1) Lugar y horas para realizar Inspecciones. Identificación. Oposición a la realización de Inspección. Formas de Inspección. Condiciones de Seguridad e Higiene.

Las horas para realizar las inspecciones, son las que coinciden con los horarios de trabajo, ello se debe a que una investigación completa se puede realizar, cuando se están desarrollando las labores; de lo contrario si se visita un centro de trabajo, cuando no está funcionando, la labor será completamente nula, pues el inspector no puede interrogar a los afectados en el problema que se investiga; y si se trata de infracciones en las cuales es necesario ver el funcionamiento de determinada maquinaria, sería imposible llevarla a cabo; por ello la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su Artículo 38, señala expresamente que las horas para realizar inspecciones o visitas a los lugares de trabajo, es en horas de labor.

Para evitar malos entendidos y para darle mayor seriedad a la investigación, el funcionario que la realiza debe identificarse con su carnet respectivo, cuidado especial que

debe tener el Inspector General de que todo el personal encargado de realizar investigaciones de problemas laborales y que tengan que realizar visitas a los lugares de trabajo estén debidamente identificados.

La misma disposición legal anteriormente citada señala que todo patrono que no permita la entrada de los funcionarios encargados de verificar una inspección en un centro determinado, será sancionado con multa de cincuenta a quinientos colones.

Como ya dijimos antes en otro apartado, la inspección de trabajo no debe limitarse a la vigilancia del cumplimiento de la ley, sino que el inspector tiene que asesorar tanto a los patronos, como a trabajadores en la correcta aplicación de la ley; a través de la inspección de trabajo, se trata de prevenir los conflictos potenciales.

Hay dos formas de inspección que se usan, según sea la necesidad, una de ellas es la inspección de oficio y la otra es la que solicita la parte interesada, esta última se llama también inspección por queja.

La inspección de oficio es la que ordena el funcionario atendiendo un plan de trabajo, para ello es necesario que se realicen censos de los establecimientos, de las empresas dedicadas al comercio, a la industria o a la agricultura, para

realizar estos planes, se debe tomar en cuenta el tiempo empleado en cada inspección, ya que de acuerdo a la naturaleza del problema y al número de trabajadores con los que cuenta la empresa investigada, se calculará el tiempo necesario; este plan de trabajo incluye la determinación del número de inspectores distribuidos en los sectores en los cuales se divide la zona, en las cuales la oficina respectiva ejerce su jurisdicción.

El manual de inspección específica: "El plan de trabajo es una responsabilidad especial, propia del Director del Departamento; pero cada Jefe, Supervisor e Inspector, es responsable por el cumplimiento de la parte de trabajo que le toca realizar. El fundamento primordial del Plan de Trabajo es la cooperación y mutuo entendimiento de todo el personal del Departamento".

Tanto la inspección de oficio como la de queja, pueden ser de carácter general, ésta se hace con un formulario que lleva su nombre, en él se comienza con la parte general, que contiene los datos de identificación del patrono y del establecimiento de propiedad de éste. Cuando es una sociedad se deben anotar lo relativo a los datos de inscripción en el registro de comercio respectivo; no debiendo faltar el nombre del Gerente, del representante legal y lo relativo al registro de las credenciales.

En la segunda parte de la inspección se ve lo correspondiente a los contratos de trabajo, investigando si se ha formulado por escrito o únicamente en forma verbal, el número de trabajadores que se contratan en forma verbal.

El número de días que comprende el período de prueba, número de aprendices; en el caso de que los contratos se hubieren hecho por escrito, debe de hacerse constar si se ha dado copia al trabajador y que si del mismo se ha remitido copia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el máximo y el mínimo de trabajadores durante el año, número actual, cantidad de trabajadores salvadoreños, número de extranjeros, y de éstos, quiénes tienen cargo de directivo, número de trabajadores técnicos extranjeros y si éstos tienen permiso para trabajar, falta en el formulario la pregunta, si estos extranjeros están adiestrando al personal salvadoreño, quizá porque ésta sea una obligación del Departamento Nacional de Aprendizaje, pero una acción conjunta daría una vigilancia más efectiva a este respecto. El investigar el cómo está integrado el personal, es con el propósito de establecer el porcentaje de extranjeros y salvadoreños, pues de acuerdo al Código de Trabajo, en sus artículos siete, que a la letra dice: "Art.7.- Todo patrono está obligado a integrar el personal de su empresa con un noventa por ciento de salvadoreños, por lo menos. -

Cuando por el número del personal el tanto por ciento dé por resultado un número mixto, la fracción se tomará como unidad.- Sin embargo, en circunstancias especiales que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social calificara, los patronos podrán ser autorizados para emplear más de un diez por ciento de extranjeros, con el objeto de ocupar a personas de difícil o imposible sustitución por salvadoreños, quedando obligados los patronos a capacitar personal salvadoreño bajo la vigilancia y control del citado Ministerio, durante un plazo no mayor de cinco años."- También se investiga en la inspección general, en lo relativo al contrato de trabajo, la existencia de trabajadores a domicilio y además si el patrono se ha inscrito en el registro que para tal efecto llevan las oficinas de Inspección.

En la parte tercera del formulario, se investiga el salario en la siguiente forma: si se cumple con la fecha pactada para el pago, las distintas retenciones que del salario autoriza la ley y además las que acostumbre hacer el patrono, - Arts.130 y 132 del Código de Trabajo, períodos de pago que existen en el establecimiento o empresa que se inspecciona, - formas de estipulación del salario, si éste es por unidad de tiempo, unidad de obra, sistema mixto, tarea, comisión o sueltaje, Art.126 del Código de Trabajo. Total de salarios pagados

en el último período de pago, distinguiendo el efectuado a extranjeros y a los salvadoreños, estableciendo si se cumple con el p del Artículo 8 del Código de Trabajo. Si se cumple con los decretos de salarios mínimos. Si se llevan comprobantes de pago y la clase de ellos, los comprobantes de pago tienen que reunir los requisitos que establece el artículo 138 del Código de Trabajo. Si en la empresa que se investiga hay trabajadores a domicilio, deben hacer constar los inspectores si se cumple con el artículo 73 del Código de Trabajo, el cual exige que se den a conocer las tarifas de salarios - por medio de carteleras.

En la parte que se investiga los procedimientos disciplinarios, el inspector que realiza la inspección general y de acuerdo al formulario debe hacer constar si se suspende por un día o por más de un día y si para este último caso se obtiene la autorización del Inspector General de Trabajo, artículo 305 del Código de Trabajo. Debe así mismo en esta parte, hacerse constar si el personal recibe buen trato, Artículo 295 del Código de Trabajo. En lo que podríamos llamar la segunda parte del formulario, por ende la segunda fase de la inspección general, el inspector debe de investigar las licencias, jornadas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, tomando la siguiente información: Licencias: sobre esto las que se conceden para atender las ordenadas por la ley o por autoridad com

petente, para atender necesidades familiares, obligaciones de carácter sindical, asistencia al ISSS, riesgos profesionales, enfermedad o accidente común y la licencia que debe gozar la mujer en el caso de maternidad comprobada. En especial en lo que se refiere a las licencias, el delegado inspector debe averiguar sobre los porcentajes del salario que se pagan en las diversas licencias, así como el tiempo que dura y el total de días que se pagan en cada caso.

Sobre las Jornadas de Trabajo, se investiga si se cumple lo establecido en el artículo 169 del Código de Trabajo, distinguiéndose las jornadas que se laboran en la noche y las que laboran en el día, llamadas jornadas diurnas y nocturnas, las primeras son las comprendidas entre las seis de la mañana y las siete de la noche, y las nocturnas entre las siete de la noche y las seis de la mañana, establecer si se trabaja siete horas en la jornada nocturna y ocho en la diurna y el total de horas de las respectivas semanas laborales, así como las pausas alimenticias entre jornada y jornada. Si fuere el caso de que se hubiere pactado semana de cinco días de acuerdo al artículo 170 del Código de Trabajo y si en estos casos la novena hora para descansar el sexto día se paga correctamente, haciendo notar si se tiene autorización del Director General de Trabajo para laborar en esa forma y si además en

el día que se trabaja las horas para completar la semana laboral, se paga el equivalente a un día de salario. Dentro de la parte de las jornadas en el formulario de inspección general, se debe hacer constar las jornadas de hombres, mujeres, menores de 18 años y menores de 16 años, en las distintas clases de empresas o establecimientos, ya sean comerciales, industriales o de servicios.

El descanso semanal debe también de ser investigado, en esta segunda parte de la inspección general y de acuerdo al formulario que estamos describiendo, el inspector señalará si se concede día de descanso y si éste se ha señalado, remuneración que se devenga en ese día, aclarando si ella es igual al salario básico de un día, si es más o si es menor de ello, artículos 171, 174 del Código de Trabajo, hay que decir en el caso de que se trabaje en el día de descanso, qué monto se paga, artículo 175 del Código de Trabajo, y si en este caso se concede descanso compensatorio remunerado, y para finalizar lo correspondiente al día de descanso, el inspector debe hacer constar, si a los trabajadores no sujetos a horarios de trabajo, se les remunera el día de descanso conforme al artículo 172, que regula que los trabajadores de esta clase, cuando hubieren laborado seis días a la semana y durante las ocho horas de la jornada.

Con relación a las vacaciones el inspector hará constatar si se conceden, es decir, si se cumple con la obligación que establece el Artículo 177 del Código de Trabajo; si la duración de las vacaciones es de 15 días, menos o más de este período y si la remuneración es igual a quince días de salario más el 30% o menos 30%; y si de acuerdo al caso se paga 25% más en los casos que se concede alimentación o alojamiento por cada una de ellas; debe hacer notar el inspector, si la remuneración se paga antes de comenzar a gozar las vacaciones, si hay notificación con treinta días de anticipación al goce de las vacaciones, artículo 182 del Código de Trabajo, si se fraccionan, si hay trabajadores que se les adeuden, si se conceden otras ventajas con las vacaciones, si se toma en cuenta los requisitos que pide la ley para conceder las vacaciones.

Los asuetos también se investigan en la tercera parte de la inspección, debiendo hacerse notar según el formulario, si se conceden los asuetos que señala el Reglamento Interno, Contrato Colectivo, la costumbre, la forma como se pagan las horas extras laboradas en el día de asueto, todo de acuerdo a lo establecido en los artículos 190, 191, 192 y 29 del Código de Trabajo.

La parte final del formulario de inspección general,

que las Oficinas de Inspección Industria y Comercio usan, trata sobre la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en base a ella se investiga sobre si en las empresas se llevan registros de asistencia al trabajo, de que si los comprobantes de pago se encuentran en el lugar de trabajo, de que si se dan aviso sobre el movimiento del personal, si se ha remitido el informe anual a la oficina de zona, y si ha habido modificación de la inscripción se ha notificado a la oficina respectiva.

El inspector debe hacer notar los horarios y turnos de trabajo que existen en las empresas inspeccionadas y los nombres de las personas entrevistadas, agregando el cargo y la fecha de ingreso de cada una de ellas, para terminar su informe de inspección general, el inspector de trabajo, debe señalar las anomalías encontradas, éstas serán notificadas al patrono para su corrección, el que gozará de un plazo prudencial para corregirlas y para constatar ello, el supervisor respectivo ordena las reinspecciones que sean necesarias, y al final de ellas, si el patrono no las ha corregido, se le sanciona conforme a los procedimientos que se dirán más adelante.

Otra de las formas de inspección, es la que se origina de una queja y de ella deriva su nombre de Inspección por

Queja, ésta puede ser sobre varias materias, puede ser general, puede ser especial y en este caso sólo se ve la infracción denunciada, pudiendo ser ella de cualquiera de las disposiciones del Código de Trabajo, como malos tratos, vacaciones, horas extras, en fin que esta inspección, sólo ve casos especiales. La inspección especial puede originarse por mandato de cualquiera de las autoridades competentes para ello, como el supervisor, jefe de Sección o jefe de Departamento o Inspector General, luego en este caso recibe el nombre de inspección especial de oficio, generalmente son sobre las materias de salarios mínimos, aguinaldos.

Hay otra forma de inspección, que puede ser, dependiendo como se origina, de oficio o queja, y ellas así mismo, en general o especial, y si en la que se investiga las condiciones sobre seguridad e higiene en los centros de trabajo.

La seguridad y la higiene en el trabajo, es necesaria para que los trabajadores no sufran accidentes o no enfermen, debido a la falta de aseo en los centros de trabajo, antes precisaba únicamente prevenir a los particulares de los centros insalubres, olvidando a los que trabajaban dentro de ellos, quienes lo hacían directamente en lugares insalubres, incómodos o peligrosos, es decir que no se tomaba en cuenta el valor de los seres humanos de los trabajadores. Pero en

la actualidad, la industria ha tomado un auge grande, un desarrollo casi inesperado, los establecimientos tienen que ser -
construidos de tal manera que tengan las medidas funcionales o necesarias para guardar seguridad e higiene, en el desarrollo del trabajo, las máquinas tienen que tener las protecciones para evitar los accidentes de trabajo. El artículo 314 del Código de Trabajo, establece la obligación del patrono con relación a la adopción y práctica de medidas de seguridad e higiene para proteger la vida, salud y la integridad corporal de sus trabajadores especialmente en lo relativo a: 1o.) Las operaciones y procesos de trabajo; 2o.) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal; 3o.) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y 4o.) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones - que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las - máquinas y de todo género de instalaciones. Art.315: "Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo - que se refiere: al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.- Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono, que ten-

gan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.- Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad".-

El artículo 40 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece la obligación de realizar inspecciones sobre seguridad e higiene; a través de esta inspección se trata de investigar con relación al aseo, lo correspondiente a servicios sanitarios, bebederos, lavamanos, letrinas, mingitorios, baños, desvestidores y si existen casilleros, si se proporcionan toallas, papel, condiciones de orden, las protecciones a las maquinarias, las transmisiones, puntos de movimiento, y punto de operación; en cuanto a la iluminación, si ésta es buena o mala.

* 2) Actas e Informes. Veracidad e inexactitud. Falsedad y parcialidad de Actas e Informes.

De toda supervisión que realizan los supervisores e inspectores de trabajo se deja constancia a través de actas en las que deberá señalarse los resultados de la inspección, generalmente se usan las actas en diligencias que interesa señalar exactamente el lugar día y hora de la inspección, el estado de un establecimiento, las personas que intervienen y demás datos importantes de la infracción que se investiga.

El contenido de las actas se tendrá como relaciones exactas y verdaderas de los datos, hechos y circunstancias investigadas, en tanto no se demuestre su inexactitud, falsedad o parcialidad. Normalmente las actas constan en formularios autorizados por funcionarios del Departamento de Inspección de Trabajo, hoy Inspección General de Trabajo, con lo cual se facilita las labores de los Supervisores e Inspectores de trabajo, tienen estas actas el valor probatorio indicado anteriormente.

También pueden los Supervisores e Inspectores en el ejercicio de sus funciones rendir informes de las inspecciones que efectúan, los informes al igual que las actas deben ajustarse a la verdad de los hechos que se investigan y tendrán el mismo valor probatorio de aquéllas y podrán constar en formularios impresos autorizados por los funcionarios del Departamento de Inspección de Trabajo.

Según el valor probatorio que le da la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el artículo 41, a las actas e informes, la inexactitud o parcialidad de los mismos deberá ser probado por quien las alegue.

* CAPITULO V

DE LAS OBLIGACIONES

1) Obligaciones de los Patronos y Representantes y Trabajadores en relación a la práctica de las inspecciones de Trabajo.-

Los que se encuentran en un centro de trabajo a la hora de realizar una inspección están obligados a facilitar toda la labor del inspector y para ello la ley los obliga a permitir el examen, comprobaciones o investigaciones que se realicen, con el objeto de ver el cumplimiento de la ley; asimismo hay obligación de proporcionar toda clase de información y explicaciones que se les soliciten durante la inspección.

A los patronos, la ley les impone las obligaciones de mostrar al funcionario respectivo los registros que lleven, comprobantes del pago del salario que deben estar elaborados de tal forma que tengan la validez necesaria, reuniendo los requisitos de estar formulados en la ley y que son: deben contener el salario ordinario y extraordinario, las horas laboradas en las respectivas jornadas de trabajo, ya sean éstas diurnas o nocturnas, los días de asueto o de descanso trabajados, salario por comisión en su caso y cualquier cantidad pagada. Art.138 del Código de Trabajo.

El patrono debe avisar sobre el movimiento de personal en los ingresos, egresos, cambios de cargo, aumento o disminu

ción de salarios, descansos por vacaciones; estas clases de avisos se dan en los tres primeros días que sigan a su acontecimiento y durante los primeros tres meses del año calendario los avisos de carácter anual, para cumplir con esta obligación el patrono cuenta, con todo el asesoramiento de la autoridad de trabajo más cercana en las oficinas de zona respectiva, quienes al recibir el informe deben acusar el recibo -- respectivo que le permita al patrono demostrar que ha cumplido con la obligación que antes hemos apuntado.

2) Obligaciones del Personal de Inspección.

El que realice una inspección debe cumplir con ciertos requisitos y obligaciones, el cumplir con ellas hacen de él un buen funcionario, a la par de las obligaciones que les tocan a patronos y sus representantes y a trabajadores, ante la persona que realiza una inspección, están las obligaciones - que estipula el artículo 43 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que dice: "Son obligaciones - del personal de Inspección de Trabajo: a) Guardar secreto sobre los hechos de que tengan conocimiento con motivo del ejercicio de su cargo; b) Desempeñar las comisiones con diligencia y eficiencia; c) Cerciorarse cuidadosamente de los datos, hechos y circunstancias que investigue, ajustando sus opinio-

nes, acta e informes a la verdad y a lo dispuesto por las leyes; d) Guardar la debida consideración a patronos y trabajadores y observar buena conducta en el desempeño de sus funciones; y e) Desarrollar sus actividades con la imparcialidad, dignidad y decoro propios de su cargo. Primera obligación es la del secreto, si el funcionario encargado de hacer una inspección tiene acceso a la administración de una empresa, así como a sus sistemas y demás métodos de trabajo y demás procesos de la producción, precisamente en este secreto que debe guardar el inspector, basa la obligación del patrono de proporcionar todos los datos que le solicite el inspector, el trabajo del inspector es de una gran fidelidad, de lo contrario no se podría realizar una labor efectiva, y la labor de la investigación que se realiza con la inspección sería nula, ya que por más sanciones que se impusieran a los patronos por no proporcionar datos a los inspectores, no tendrían el efecto de la confianza que tienen de que no se revelará nada de lo que proporcionen al inspector, también de parte de los trabajadores, tiene que haber confianza de la actuación del inspector, de que no se va a divulgar lo que informe el inspector.

La magnitud de la labor del inspector de trabajo se puede medir de la forma como cumple esta obligación de absoluta

fidelidad, tanto la empresa como el trabajador, sufrirían, la una daños materiales económicos y el segundo de la estabilidad de su trabajo; vale decir, que en la actualidad, el inspector puede responder ante los tribunales de justicia por su mala actuación y lo menos que le puede suceder es la destitución de su cargo y la pérdida de confianza de los demás empresarios y trabajadores considerados y los sindicatos en forma colectiva.

La diligencia y la eficacia son también obligaciones - que tiene que cumplir un inspector de trabajo, del esmero con que desarrolle su trabajo y la calidad de la inspección depende también la confiabilidad de los sujetos de la inspección; la acuciosidad, la colaboración del inspector, es semejante - esta diligencia a la del buen padre de familia, el cuidado que debe poner el inspector, tiene relación directamente en la - profesionalidad del inspector, es decir que sea consciente de - su misión, si no cumple con ella, viola un deber ético y no - cumple con su responsabilidad ante el Estado y a la sociedad toda. La capacidad técnica que es una cualidad del inspector, por ser un empleado adiestrado y especializado para la función que tiene encomendada, para la cual tiene los conocimientos necesarios y posee una aptitud para ejecutarla, la capacidad en el desempeño de la labor de inspección debe revisarse constantemente en esta clase de funcionarios para que se -

mantenga dentro del personal de inspección, empleados diligentes y ericientes.

Otras de las cualidades del que hace una inspección es asegurar a los patronos y trabajadores la verdad de lo que investiga, para ello sus actas e informes deben ajustarse a la verdad y a lo dispuesto por las leyes, dice el literal c) del artículo 43 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El literal d) del mencionado artículo, establece otra obligación para el personal de inspección de trabajo, "guardar la debida consideración a patronos y trabajadores", si el inspector debe ser objeto de respeto de los que ocupan sus servicios, también él debe guardarlo, debe cuidarse de guardar la debida consideración, la violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de los patronos representantes o los trabajadores altera la buena relación que debe formarse entre el que investiga y los investigados, si son demasiado graves hacen completamente imposible la realización de la inspección, ya que tal situación provoca un relajamiento en la reputación de las autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo. El inspector debe observar buena conducta termina diciendo la disposición de la Ley Orgánica que antes mencionamos, en el desempeño de sus funcio-

nes; debe observar algunas reglas de conducta, porque el cumplimiento de tal obligación degenera igual que la anterior, la relación de inspector a patrono o trabajador, según sea el caso, toda conducta anormal que implique una mala actitud del que investiga, puede llegar a ser objeto de una sanción fuerte por parte de sus superiores, para poder mantener la confianza que se debe tener en los inspectores.

Las simples discusiones que se originan por las diferencias en los problemas laborales que se investigan, no pueden considerarse como falta de respeto del inspector hacia los patronos o sus representantes o a los trabajadores, esta discusión debe ser razonable, no debe cruzar los límites que la corrección impone.

-----oCo-----

CAPITULO VI

* PROHIBICIONES AL PERSONAL DE INSPECCION

1)- Divulgar Datos. Hechos Falsos.-

Se prohíbe al personal de Inspección de Trabajo:

a) Divulgar los datos que obtenga como miembro activo del desempeño de sus funciones; b) Asentar hechos falsos en las actas que levante, o informe que rinda; c) Aceptar dádivas de los patronos y de los trabajadores; d) Extralimitarse en el desempeño de sus funciones. Todas estas prohibiciones del personal de inspección de trabajo, son una consecuencia de las obligaciones contenidas en el artículo 43 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Además de la obligación de guardar el secreto, le corresponde la prohibición de no divulgar los datos que obtenga en las inspecciones que realiza. Cuando un inspector de trabajo entra a una empresa, tiene que investigar sus comprobantes, revisar documentos, procedimientos y demás datos importantes dentro del trabajo, debe tener presente su obligación de guardar el secreto de los hechos que tenga conocimiento al realizar la inspección y una vez que haya obtenido esos datos, se le prohíbe divulgarlos porque el patrono o trabajador que se de cuenta, de que el inspector de trabajo divulga los datos

que se le suministra, que divulga las declaraciones hechas por los trabajadores o la queja que éstos interpongan, el pensamiento del patrono o de su representante, que en muchas ocasiones en defensa de sus derechos dañan los intereses de los trabajadores; pierden la fe, la confianza, en tal caso, el personal de inspección debe tener sumo cuidado en no divulgar, en no poner al alcance del público lo que obtenga a través de las inspecciones.

En la letra d) del artículo 44 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece la prohibición de no asentar hechos falsos en las actas que levante o informe que rinda, esta prohibición tiene relación con la obligación que tiene el inspector.

En la letra c) del Artículo 43 de la misma ley, lo dicho por el inspector en las actas o informes, tiene que estar ajustado a la verdad de lo que ha encontrado en la investigación, porque al asentar hechos falsos se está faltando a la prohibición contenida en la letra d) del Artículo 44 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2)- Aceptar Dádivas.-

Otra prohibición que tiene el inspector de trabajo, es aceptar dádivas, no aceptar regalos gratuitos de los patronos y de los trabajadores, regalias entregadas con el pro-

pósito de obtener un favor del inspector. El inspector debe de recordar que mantener incólume su prestigio, su conducta, su dignidad, lo hace honorable y funcionario que sabe atender su responsabilidad ante las personas que han confiado en él.

La dádiva crea una situación difícil para el inspector provocada por patronos o trabajadores, estos obsequios que pueden estar representados por pequeños regalos o por la prestación de servicios en forma gratuita, como en el caso de una empresa de transportes, que pudiera dar un pase para viajar gratis o de otra de servicios de dry cleaning, que pueda ofrecer limpieza durante un mes al inspector o regalos en efectivo. La prohibición de no aceptar regalo del patrono o de los trabajadores es clara y general, no hace distinciones de que el patrono o el trabajador, por ejemplo, tenga el propósito de obtener un favor o parcialidad por parte del inspector, pero podemos aceptar que es la mala intención la que se trata de frenar, aquella que desea sacar una ventaja de la actuación del inspector, influyendo en su ánimo a través de un regalo. El inspector debe rechazar en forma general toda clase de obsequios que reciba como inspector de trabajo. El éxito del que hace una inspección, no depende solamente de sus conocimientos y experiencias, del adiestramiento técnico que haya

recibido, sino también de su juicio y de su moral profesional. del tacto e imparcialidad, así como de su integridad personal. Con esta regulación se trata de influir directamente sobre el inspector y los empleadores, para que éstos o los trabajadores no abusen de la confianza del inspector, éste debe de demostrar su capacidad y su habilidad para ayudarlos, pero con el propósito único de vigilar el cumplimiento de la ley de trabajo. La misión social del inspector se rompe, la importancia de su trabajo decae grandemente, el prestigio de una institución como la Inspección de Trabajo, se viene al suelo, con la conducta de un inspector de trabajo que acepte regalos y que unido a este regalo vaya la decisión en favor de aquél que le obsequió. El inspector es responsable de la aplicación de la ley, es un experto, es un consejero y debe por lo tanto mantener la confianza de patronos y trabajadores. El inspector, dijimos ya muchas veces, desempeña un papel importante en la vida económica y social del país, en todas sus actuaciones debe de demostrar la capacidad y técnica en el conocimiento de la ley y en lo que se refiere a rechazar dádivas, debe de ser claro y terminante, aunque sin olvidar la cortesía y la discreción al expresar su negativa.

El inspector debe rehusar categóricamente cualquier oferta de regalos, servicios, oferta que los empleadores o trabajadores les ofrezcan.

3)- Extralimitarse.-

Al inspector de trabajo se le prohíbe extralimitarse en el desempeño de sus funciones, es una prohibición primordial en el trabajo del inspector, en cualquier circunstancia debe demostrar discreción y cortesía en sus relaciones con otros.

Sus funciones debe tratar de desempeñarlas dentro del margen que le recomienda la ley, dentro de los lineamientos que recibió de su adiestramiento, la prohibición contenida en el artículo 44, literal d) expresamente se manifiesta que se prohíbe al personal de inspección de trabajo, extralimitarse en el desempeño de sus funciones. Al hablar de la conducta del inspector, debemos tomar en cuenta que se entiende ésta como el comportamiento de cada inspector o del personal de inspección, para hablar de manera más general, ya sea individual o profesionalmente, dentro o fuera del ejercicio de su trabajo, al tratar con patronos y trabajadores.

El inspector de trabajo encontrará una inmensa cantidad de caracteres y prejuicios en contra de la inspección, en contra del inspector mismo, esta verdad se representa a través de una gran cantidad de opiniones y puntos de vista que se vuelven positivos o negativos de la reputación del inspector de trabajo y de la institución que representa, debe cuidar de su compostura, porque a través de ello infundirá el respeto

necesario que toda autoridad debe tener, debe recordar el - inspector que no actúa por sí mismo, sino que actúa en nombre del Estado, en nombre del Poder Ejecutivo.

La corrección, la cortesía, con que trata los problemas que se le presenten o expongan, esa buena manera de expresarse del inspector, debe de ser uniforme, igual ante todas las personas y en todo tiempo, no importa la condición económica y social de las personas con las que trata, ya que para él no existe más que patronos y trabajadores; esta prohibición que comentamos, enmarca pues, una idea de la conducta profesional que debe de observar el inspector. Debe limitarse a visitar los establecimientos o centros de trabajo en horas de labor, puede proceder a cualquier examen, comprobación o investigación que considere necesario, puede pedir las declaraciones que desee a patronos y trabajadores sobre la queja que investiga, sobre la inspección que realiza, examinar libros, planillas, controles de asistencia, debe recomendar me didas para el mejor cumplimiento de las disposiciones legales; las facultades que confiere la ley al inspector de trabajo son suficientes, pero en el uso de ellas debe limitarse al objeto que tiene la inspección de trabajo, porque al no limitarse está abusando de su autoridad, eso se ve claramente en las obligaciones del personal de inspección, lo hemos dicho claramente al hablar de las actas e informes del ins-

pector de trabajo que no debe anotar hechos falsos, el inspector debe dejar constancia de los hechos tal como han ocurrido, debemos recordar aquí nuevamente que el inspector de trabajo en el desempeño de sus obligaciones tiene acceso a todos los departamentos y secciones de que se compone una empresa, recibe una variedad de informaciones de patronos y trabajadores, pero esto es absolutamente confidencial, allí tenemos otra limitación de la conducta del inspector de trabajo, debe dar plena seguridad de los secretos comerciales o industriales de una empresa, la violación de estas prohibiciones, como ya dijimos, traen la destitución del inspector, al recomendar medidas a patronos o a trabajadores para lograr un mejor cumplimiento de las disposiciones legales, debe de tomar en cuenta siempre la ley, principios prácticos, si al hacer una inspección encuentra anomalías, puede recomendar como se subsanan, debe tomar en cuenta la ley, nunca debe recomendar cosas fuera de ella, debe recomendar siempre el camino adecuado para su corrección, porque si no, se extralimita en sus atribuciones.

Las actuaciones del inspector de trabajo se encuentran reguladas en la ley y a ella debe ceñirse primordialmente. - Otra de las limitaciones que tiene el inspector de trabajo es que se debe, al llegar a una empresa, debe pedir después de identificarse, que se le conduzca ante el patrono o repre

sentante patronal para manifestar ante él en forma muy cortés, el propósito de su visita, si el patrono o representante trata de impedirle o le objeta el que se realice la inspección, deberá procurar no enojarse, aprovechará esta oportunidad para recordarle al patrono la obligación que tiene de permitirle realizar o verificar la inspección, además, y sobre esto - debe de tratar de ser bastante amplio al explicar los beneficios que la inspección trae al patrono y al trabajador, pero si no obstante ello, el patrono insiste obstinadamente en que la inspección no se realice, quizá sería mejor que el inspector decida alejarse del centro de trabajo o establecimiento, e informar a su supervisor en forma detallada de lo que le ocurrió al visitar al patrono y será el supervisor, quien decidirá lo conveniente.

El inspector debe informarse antes de realizar una inspección sobre quién es el patrono o empresa que va a visitar, debe informarse en el registro que existen en su Sección de - Inspección, para conocer las condiciones que existen en el establecimiento de trabajo, en el que realizará su inspección, después de hacer el estudio minucioso de los registros de los expedientes de esta empresa, conocerá cosas muy importantes como la observancia que ha tenido el patrono en el cumplimiento de la ley o de las recomendaciones que haya hecho el Ministerio de Trabajo a través de la Sección de Inspección, podrá

asimismo, observar a través de estos expedientes la resistencia que ofrezca el patrono a las recomendaciones antes dichas, conocerá también los expedientes especiales que existen de la empresa que visitará, naturalmente que estos datos le servirán para no extralimitarse en la inspección, el inspector se informará mejor del problema que tiene que resolver, en la inspección que tiene que realizar.

Logrado el consentimiento patronal para verificar la inspección, dependiendo de la inspección que tiene que realizar, el inspector solicitará que lo acompañen para recorrer el establecimiento de una persona que tenga autoridad en la empresa y luego llegar a entrevistar al personal que considere conveniente, haciendo esto en forma cortés y procurando no interrumpir las labores, de ser posible, tratará siempre de hacer las entrevistas individualmente para lograr una buena investigación.

Si el inspector de trabajo tiene alguna diferencia de opinión, contraria a la forma como se trabaja en el departamento de inspección o de las instrucciones recibidas por sus supervisores, no debe nunca expresarlas a patronos o trabajadores, especialmente cuando realice una inspección, pues el hacerlo constituiría también extralimitación, por la cual puede ser sancionado, debe de guardarse cualquier opinión con relación a la forma de trabajar en el departamento de ins

pección y si verdaderamente quiere mejorar los procedimientos administrativos, lo hará saber a su supervisor y si éste no lo atendiera, podrá ir al jefe de sección, y cuando fuere necesario, comunicará sus opiniones al propio Director, para ello los Jefes deben colaborar muy de cerca con el inspector, examinar la propuesta o sugerencia con la atención necesaria para estos casos, la conducta del inspector la limita su misión, debe recordar que actúa en nombre del Estado, que su actuación individualmente considerada, no tiene ningún valor.

-----oOo-----

CAPITULO VII

OCULTACION, FALSEDAD Y ALTERACION MALICIOSA

La actividad de vigilancia realizada a través del Departamento de Inspección de Trabajo, no daría los resultados esperados si los patronos no dieran todos los datos que les son requeridos por las autoridades de trabajo; el esconderlos es tarea fácil para un patrono, para la empresa que tiene todos los medios para hacerlo, pero el Estado tiene la obligación de cumplir con su cometido y para ello a través de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha establecido obligaciones de los patronos que permiten vigilar el cumplimiento de las leyes laborales.

De acuerdo a la ley el patrono está obligado a guardar por ejemplo una copia del contrato de trabajo, documento importante para establecer de manera inequívoca la relación de trabajo, el ocultarlo hace difícil o dificulta la labor del inspector de trabajo, la alteración de este documento para lograr engañar, si no se sancionara fuertemente pondría en ridículo cualquier actividad desarrollada para garantizar los derechos de los trabajadores. La ley hace referencia a la alteración maliciosa, es decir aquella que es intencional y no la que se deba a un error involuntario, puede suceder que el

patrono no oculte, ni altere un documento, sino que presente uno falso, uno que falta a la verdad, que no contiene en el caso del contrato de trabajo que antes nos referíamos, sino cláusulas falsas que le permiten no sólo ganar el caso o impedir que el inspector detecte anomalías en el centro de trabajo, sino burlar la ley en forma impune, pero ello en gran medida lo trata de evitar el artículo 45 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que dice: "Art. 45.- La ocultación, la falsedad y la alteración maliciosa de los registros, planillas, recibos, documentos o constancias - que el patrono es obligado a llevar como medios de control del cumplimiento de sus obligaciones para con los trabajadores, se considerarán como infracción grave de esta ley y darán lugar a que se imponga una multa de diez a mil colones, según el número de trabajadores ocupados y la capacidad económica del infractor, apreciados prudencialmente por el funcionario competente del Departamento de Inspección de Trabajo. En igual sanción incurrirán el patrono, sus representantes o los trabajadores, que proporcionen datos o informes falsos a los referidos funcionarios."

De acuerdo al artículo 138 del Código de Trabajo, el patrono está obligado a llevar documentos en los cuales conste que se ha efectuado el pago del salario en forma íntegra, conteniendo los comprobantes, los salarios ordinarios, horas

extras, debiendo hacerse constar las jornadas de trabajo y tiempo laborado en cada una y si éste es diurno o nocturno, el total de los días trabajados distinguiendo entre hábiles, de asueto o de descanso, trabajados; asimismo, las comisiones - devengadas y cualquier otra cantidad que se pague en razón del trabajo. Otros documentos importantes que debe llevar el patrono y que debe demostrar al inspector que los solicite son los que contengan el registro de asistencia, pues de ello se deducirá el derecho al pago del día de descanso, vacaciones, - aguinaldos y en fin toda prestación que tenga como base el tiempo laborado. Todos estos documentos y otros que sería - largo enumerar, pueden esconderse, falsearse o alterarse.

La multa que impone la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oscila entre diez y mil colones; para calcular este monto se toma en cuenta el número de trabajadores empleados, y la capacidad económica del infractor; ésto deberá ser apreciado por el funcionario competente, dice el artículo citado 45 de la Ley Orgánica del Ministerio - de Trabajo y Previsión Social.

-----oOo-----

CAPITULO VIII

PROHIBICIONES Y RESPONSABILIDAD PENAL DE PATRONOS
Y REPRESENTANTES

1)- Prohibición de represalias.-

Cuando el inspector realiza una inspección, necesita casi siempre tomar declaraciones a trabajadores, que son testigos de la posible violación de las leyes laborales que se investiga o que ha sido denunciada a través de una queja, interpuesta por el interesado o el sindicato respectivo cuando exista o se dé el caso; suele suceder que el patrono o sus representantes toman venganza en contra de los trabajadores interrogados, de los cuales se suponen han declarado en contra de los intereses del patrono, o se han quejado ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; contra esta arbitrariedad es que la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, dispone que son prohibidas las represalias.

Cuando la disposición legal, artículo 47 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, habla de represalias, con esa acepción abarca cualquier medida en contra del trabajador informante o quejoso, que puede ir de la simple amonestación al despido, pasando por un cambio de ocu-

pación o cualquiera otra desmejora en el desempeño del trabajo para el cual se ha sido contratado.

El que realiza una inspección debe interrogar al trabajador quejoso o al que haya presenciado el caso que se investiga o sea que el inspector considere necesaria la entrevista de algún trabajador. Para no verse en la situación que plantea el artículo 47 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el inspector no debe asentar en sus informes las declaraciones literalmente, es recomendable que se interrogue a varias personas, ya sean éstas presentadas por el trabajador que interpuso la queja, por el patrono o por el representante del sindicato y al finalizar el informe, el inspector o quien realice la inspección debe limitarse a decir se entrevistaron a fulano y perencejo, y de las declaraciones de ellos se comprobó o no se comprobó la violación que se investiga, o decir en el informe por ejemplo: de la mayoría de las declaraciones de los trabajadores entrevistados se concluye, que en la empresa "El Bigoli" se están violando o no se están violando según se haya concluido; es decir que el inspector sin faltar a la verdad debe cubrir hasta donde le sea posible el secreto a los trabajadores, cumpliendo con su obligación de no divulgar los datos que obtenga, con motivo del desempeño de sus funciones; como lo establece el artículo 44 de la mencionada Ley Orgánica.

El artículo que comentamos trata de salvaguardar - precisamente la seguridad del trabajador interrogado, ya que el patrono o su representante puede sospechar de cualquier - trabajador entrevistado, independientemente que haya o no - proporcionado informe al inspector. Quizá la disposición debería de ser más amplia y decir que se prohíbe toda clase de represalias en contra de los trabajadores que hayan sido entrevistados al realizarse una inspección y especialmente en el caso del trabajador quejoso.

2)- Responsabilidad Penal.

Con multa de diez a mil colones es castigado quien injuriare, agrediere o amenazare a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que realicen inspecciones o los que son encargados de vigilar el cumplimiento de la Ley Laboral de acuerdo al artículo 46 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dichos funcionarios: El - Director o Inspector General, Jefe de Sección, Supervisores o Inspectores; naturalmente que la violación se refiere a que el funcionario se encuentre en el ejercicio de sus funciones. Esta disposición no cubre a las mencionadas autoridades en - sus horas libres, y esto es criticable debido a que la sanción se debería ampliar, ya que cuando el funcionario se encuentre

fuera del desempeño de sus funciones, en los momentos que está libre, queda desamparado. La labor de inspección es bastante complicada y ello convierte al funcionario, en blanco de muchos descontentos, que han sido afectados, con sus disposiciones o resoluciones en los asuntos de su competencia.

De acuerdo al Código Penal, se comete injuria contra alguien cuando se hace daño de palabra o por una acción que se realice en contra de la dignidad de una persona o en contra de su honor o respeto en su presencia o por medio de nota que se le gire.

El artículo 183 Pn. dice literalmente: "El que ofendiere de palabra o mediante acción, la dignidad o el decoro de una persona presente, o por medio de comunicación dirigida a ella, será sancionado con prisión de seis meses a dos años". Es decir, que a la vez que es sancionado por la ley penal lo es por la ley administrativa, en cuanto se establece la multa que antes nos hemos referido. También la misma disposición de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece igual sanción para quien amenazare al que realice una inspección, así como contra aquél que agrediere al inspector de trabajo, es decir que cuando algún patrono o trabajador acometa contra el inspector tratando de causarle un daño o diere a entender con hechos o palabras el deseo de causar un daño, se encuentra tipificado el hecho de la disposición del artículo 46 de la Ley en comento.

Para que proceda la acción penal en la injuria, es necesario la acusación del inspector, pero en la amenaza y en la agresión por ser delitos perseguibles de oficio, el Inspector General puede librar oficio al Fiscal General de la República, para que proceda de conformidad a la ley. Indudablemente que esta protección tan amplia que da la ley, al Inspector, podría considerarse excesiva, pero no es así, si recordamos la embergadura de la misión del que realiza una inspección y tomando en cuenta ello, sí llegamos a comprender la necesidad de tal medida, ya que no podría ser de otra manera; hay que proteger a quien también contribuye al bienestar del país, sentando las bases de una armonía, entre el capital y el trabajo. El Jefe de la Sección de Inspección, deberá analizar, discernir, si el inspector al informar del hecho delictivo de que ha sido objeto, tiene o no la razón.

CAPITULO IX

REGISTRO DE ESTABLECIMIENTOS

1)- Obligación de Inscribir y Contenido de la Inscripción.

De conformidad con el artículo 48 de la Ley Orgánica - del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, todo patrono o propietario de un centro de trabajo se halla en la obligación de inscribirlo en el registro de establecimientos que llevan todas las oficinas de zona de inspección de trabajo; la solicitud se hace en papel simple y debe contener los datos siguientes: Nombre del centro de trabajo y del propietario o del representante legal en caso de sociedades, dirección del lugar donde está situado el establecimiento y donde reside el propietario representante en el caso apuntado, deberá mencionarse el Municipio, cantón y el Departamento; activo del establecimiento, de acuerdo al último balance o inventario; en el caso de las sociedades se debe mencionar en la solicitud de inscripción los datos correspondientes al registro de comercio de la sociedad y del representante legal.

El propietario del establecimiento tiene sesenta días para solicitar la inscripción en el registro que lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se contarán desde

la fecha de fundación. En Noviembre de 1963 que se decretó la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se concedió el plazo mencionado desde la fecha en que entró en vigencia la ley.

La obligación de solicitar la inscripción se la impuso la ley tanto al propietario como a quien por cualquier título o calidad ya sea como arrendatario o comodatario, como dice la ley la obligación corresponde a todas las personas - que tuvieren a su cargo un establecimiento o centro de trabajo.

2)- Falta de Inscripción. Cierre.

Si no se hiciera la inscripción en el plazo indicado, la ley faculta a la autoridad de trabajo a cerrar el establecimiento hasta que se logre la inscripción.

Con relación al cierre se presenta a la autoridad de trabajo una dificultad, en cuanto a la forma de llevarlo a cabo, pues tomemos el caso del que vive en el mismo lugar donde tiene el centro de trabajo y es usada la misma salida a la calle, tan para la entrada de los trabajadores, como los familiares del propietario, en este caso no se podría cerrar el establecimiento, que si se hace se estaría atentando contra la libertad de transitar que tienen todos los habitantes de la República. Creo que lo que la ley quiso decir, cuando habló -

de cierre, en este caso fué que no se permitiera el funcionamiento de los centros de trabajo, si no estuvieran inscritos y ello lo hará con una notificación que se haga al propietario o encargado del establecimiento, concediéndole un plazo prudencial para ello, y si se llega al cierre se nombra un depositario igual que en el juicio ejecutivo, para evitarse tal problema, las oficinas públicas que también llevan registros, deben pedir junto con las solvencias necesarias para otras inscripciones, la constancia de que el establecimiento ha sido debidamente inscrito en el Ministerio de Trabajo, quien deberá entregar al recibo de las solicitudes una constancia de la misma.

-----oCo-----

CAPITULO X

DE LAS SANCIONES

1)- Sanciones Administrativas.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social armonizar los intereses del capital y el trabajo; esta misión del Ministerio, es de las más importantes que se puede mencionar ya que son las dos fuerzas que mueven al país, son la base fundamental en que se fija el progreso de una nación. Como segundo fin de esta Secretaría de Estado, le corresponde vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social, como ha quedado escrito en páginas anteriores, esta rama del Ministerio de Trabajo, también de gran importancia, porque de nada serviría unas normas escritas con gran rigidez, si no hubiera una autoridad lo suficientemente competente que pueda vigilar eficazmente, y cuando fuere necesario, se haga valer la ley a través de las sanciones. De éstas trataremos en este apartado.

De acuerdo a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Artículo 1, "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social: armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; vigilar el cumplimiento de las normas -

de trabajo y previsión social; promover la superación técnica económica, moral, social y cultural de los trabajadores; y las demás atribuciones que el Código de Trabajo y otras leyes o reglamentos le confieren." No podría nunca el Ministerio armonizar sin hacer un poco de justicia, tratando de hacer que se cumpla la ley, para ello se emplean métodos de persuasión; al encontrar una infracción el Ministerio de Trabajo no procede en forma intempestiva a la sanción de los responsables que resulten en la práctica de una investigación, sino que en el mismo instante de detectar la violación, el funcionario responsable de la investigación está facultado comunmente para obtener el cumplimiento voluntario de la ley, explicando para ello la necesidad de su acatamiento y los resultados que obtendrá, y que al cumplir la ley está respetando el derecho de la otra parte y ésta entrará en armonía y allí surgirá un mejor entendimiento que trae como consecuencia lógica un mejor desarrollo de una empresa, un trabajador contento, un patrono satisfecho rinden más, aquél dando mejores prestaciones al segundo y éste trabajando más eficiente.

Entre nosotros las autoridades de Trabajo actúan de tal forma que siempre dan la oportunidad del cumplimiento por persuasión; después de encontrar la violación, se puntualiza y después se notifica, dando regularmente un plazo prudencial para corregir las anomalías encontradas durante la investigación

enseguida se hace una reinspección para comprobar si han sido atendidas las formas de corregir las infracciones encontradas; si ello no fuere posible se le concederá otro plazo; y si al final de él no hubiere corrección alguna, se le manda a oír, en algunos casos la audiencia procede a la denuncia; si la parte lo pide se abre a pruebas.

En primer lugar se debe lograr el cumplimiento; al trabajador no le interesa que multen al patrono, sino que le den sus prestaciones.

Los que pueden recibir estas sanciones son tanto trabajadores como patronos individualmente considerados o formando asociaciones profesionales, y los representantes de éstos; los llamados representantes patronales pueden en algunos casos ser responsables directamente, como por ejemplo cuando impide que se realice una investigación, así como cuando se opone a dar los datos por los cuales son requeridos, dar informes o dar explicación; los representantes patronales se considerarán individualmente responsables, cuando por ejemplo injurien a la persona que realiza una inspección o la amenacen; también son responsables en los casos en que tomen represalias en contra de los trabajadores que son entrevistados en una investigación y han proporcionado datos o interpuesto sus quejas en contra de patrono, artículos 42, 46 y 47 de la mencionada Ley Orgánica.

Las clases de sanciones que pueden imponerse son las de cierre de establecimiento o centro de trabajo; prohibición del uso de aparatos, máquinas o equipos considerados posibles elementos creadores de acciones inseguras; y los otros medios coercitivos de hacer cumplir la ley es la sanción pecuniaria llamada multa.

El cierre lo tratamos en el Capítulo anterior.

La Multa. Esta pena pecuniaria que se impone por infracciones, por contravenir disposiciones expresas o por haberse así pactado, para el caso que nos ocupa y a través de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podemos ver diversos casos de multa, por ejemplo: en las atribuciones del Departamento Nacional del Trabajo, artículo 12, numeral 7, que literalmente dice: "Vigilar porque las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos ajusten sus actividades a las prescripciones legales e imponerles las sanciones correspondientes por las infracciones que cometan". Las asociaciones profesionales tienen entre otras atribuciones el de celebrar contratos colectivos, velar por el cumplimiento de él, de la ley o convenciones colectivas, representar a sus miembros, y otras que se mencionan en el artículo 228 del Código de Trabajo; de acuerdo al artículo 229 del mismo Código se establecen prohibiciones para los sindicatos, siéndoles prohibidas todas aquéllas que tiendan a menoscabar la liber-

dad de trabajo, la libertad individual y especialmente participar como sindicatos en asuntos religiosos, políticos de partidos, dedicarse a ejecutar actividades subversivas, suministrar datos falsos a las autoridades del Ministerio de Trabajo y de Economía y otras prohibiciones que señala la mencionada disposición; por violar la ley laboral, en especial las señaladas por el Código de Trabajo, se hacen merecedores a multas, suspensiones o disolución, según sea la gravedad de la falta.

El inciso segundo del artículo 230 del Código de Trabajo, establece que las multas para los sindicatos no pueden exceder al 25% del activo de la asociación profesional, pudiendo variar el monto de la multa entre cincuenta a cinco mil colones; además regula dicha disposición legal lo relativo a la suspensión, la cual durará de uno a seis meses, tomando en cuenta la gravedad de la infracción. La multa en el caso de los sindicatos, se impone en los casos que no se tiene pena señalada o en los que el sindicato impide a los no afiliados que ejerzan sus labores, impedir con medios violentos o con amenazas, el ingreso o retiro del sindicato o el convenir en contratos individuales de trabajo libremente, pero estos contratos no deben alterar los contratos o convenciones colectivas de trabajo, artículo 229 literal c); 231, inciso primero. La reincidencia agrava la pena; así, si el sindicato en el año que siga a la sanción anterior, comete otra, se le

impone la sanción inmediata superior, si ha sido multa se sigue cuando hay reincidencia con la suspensión y si ésta fué la anterior se castiga con la disolución.

El Libro Quinto del Código de Trabajo, que trata de las disposiciones finales, y cuyo Capítulo Primero regula las Sanciones Administrativas y del Procedimiento para Imponerlas, en la Sección Primera dispone sobre las Infracciones de los Sindicatos.

La autoridad competente en este caso, de las sanciones que se les impondrán a los sindicatos es el Director General de Trabajo, a quien deberán acudir los interesados o los particulares o cualquier autoridad que se haya dado cuenta de la infracción, la cual la expondrá en forma detallada y aportando las justificaciones del caso si las tuviere, debiendo pedir la sanción contra el infractor. Artículo 619 del Código de Trabajo.

La ley obliga al Director General de Trabajo para que dentro de los tres días de la presentación de la solicitud, a citar al representante del sindicato, quien tiene dos días para contestar; transcurrido este lapso, se abrirá el juicio a pruebas por ocho días; finalizado, tendrá el Director tres días para sentenciar. Esta resolución va a revisión ante el Ministerio de Trabajo, cuando es favorable para la asociación profesional juzgada y si no fuere así y en lugar de ello la sentencia la pe

judica, puede interponer recurso de apelación ante el mismo -
funcionario, quien procederá igual como lo hacen en segunda -
instancia en materia laboral. De la resolución que se dicte en
ambos casos, no procede recurso alguno, artículos 620, 621, -
622 del Código de Trabajo.

Si la sanción es de disolución se mandará cancelar la
inscripción; si fuere la de suspensión, se mandará hacer la an
o
tación respectiva en la inscripción del sindicato; si la pena
fuere de multa tendrá el sindicato treinta días para pagar el
valor y si no lo hiciere podrá suspenderse el sindicato hasta
que entere la suma a que se le ha condenado en concepto de mul
ta.

En la intervención conciliatoria del Ministerio de Tra-
bajo, se tiene necesidad de citar al demandado por primera o
segunda vez, si fuere necesario y si no compareciere a la se-
gunda cita, se hace merecedor a una multa que puede ascender de
cinco a quinientos colones; naturalmente que cuando el demanda
do puede justificar su inasistencia no se le sanciona sino que
se le concede otra oportunidad. Artículo 20 de la Ley Orgánica
del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Otro caso de multa lo regula el artículo 38 de la men-
cionada Ley Orgánica, por medio del cual se sanciona al que -
impida la entrada a los que deseen realizar una inspección, -
sea aquél el propio Director o Inspector General, el Jefe de

Sección, supervisor o Inspector de Trabajo; el monto de la multa en este caso asciende de cincuenta a quinientos colones.

La multa es la más común de las sanciones administrativas en las disposiciones de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; al incumplimiento de algunas -- prohibiciones o disposiciones que no tienen pena establecida les corresponde a los infractores una multa de diez hasta doscientos colones por cada infracción. Artículo 71 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las multas son apreciadas prudencialmente por el funcionario que las impone, el cual tomará en cuenta la gravedad de la infracción, la capacidad económica del infractor, la reincidencia, la falta de diligencia y el número de trabajadores.

Como lo dijimos antes, las sanciones que puede imponer el Ministerio de Trabajo, son las de multa; las de cierre de establecimiento, artículo 48 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; así como la clausura de locales; la prohibición del uso de objetos considerados peligrosos. Del cierre de los establecimientos, ya hemos hablado y es el procedimiento que señalan los artículos 58 y 59 de la mencionada Ley Orgánica, que es aplicable para poner fuera de uso máquinas, artefactos, aparatos o equipos que pongan en pe

ligro grave la vida y la integridad física de los trabajadores.

En el libro quinto del Código de Trabajo, en la sección segunda del Capítulo Primero, trata en el artículo 627, la regulación correspondiente a las infracciones de las disposiciones de los Libros I, II, III del mencionado Código y demás leyes laborales que no tuvieran pena señalada, estableciendo una multa hasta de quinientos colones por cada violación, además de cumplir con lo dispuesto en la norma violada.-

2)- Procedimientos y Recursos.

En el artículo 628 del Código de Trabajo, se establece el procedimiento, para hacer efectivas las multas, una vez que se ha establecido la infracción, a través de un informe o acta que se levante por el inspector, se le corre audiencia al infractor o interesado, fijándose para ello lugar, día y hora, dándose para comparecer un plazo que no pase de ocho días, para ello se tomará en cuenta el domicilio del citado, la gravedad de la infracción y el número de éstas, evacuará la audiencia el propio Jefe de la sección, pudiendo delegar a un supervisor si lo creyere conveniente, el interesado puede peair al momento de evacuar la audiencia y eciamente en este momento puede hacerlo, de que se abran a pruebas las diligencias y este período será de cuatro días, terminado éste, el Jefe de -

Sección tiene dos días después de finalizado el término para resolver, o dentro de los dos días que sigan a la audiencia cuando la parte interesada no solicitó que se abriera a pruebas; en la resolución que se dicte se estipulará un plazo para hacer efectiva la multa, el cual no podrá ser superior a quince días; el infractor puede pagar en cualquiera de éstos quince días. De la resolución que dicte el Jefe de Sección admite recurso de apelación para ante el Inspector General, la que deberá interponerse dentro de los cinco días que siguen de la notificación, término éste que no puede prolongarse por ningún motivo. La certificación de la resolución tiene fuerza ejecutiva.

Los cinco días se cuentan después del día de la notificación. Después de emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer; no se podrá abrir a pruebas si no se hubiera pedido tal derecho ante el Jefe de Sección de Inspección sea éste agrícola o industria y comercio. Ante el Director el término de pruebas se reduce a dos días. La petición de apertura a pruebas en segunda instancia, debe hacerse dentro del término del emplazamiento; terminado el término del emplazamiento o el de pruebas en su caso, se dictará la resolución que corresponda dentro de los tres días siguientes. El procedimiento común será aplicable en las diligencias de imposición de multa,

siempre y cuando no contraríen el espíritu del legislador laboral.

La resolución que se dicte en el incidente de apelación se puede impugnar mediante juicio de amparo que se tramitará de acuerdo a la Ley de Procedimientos Constitucionales y en las garantías individuales que fija la Constitución.

Todas las providencias que se derivan de las diligencias de multa, las hará saber a los interesados por medio de sus empleados de la Sección o por medio del Alcalde Municipal del domicilio del interesado, tomando como base lo regulado por los artículos 210 y 220 del Código de Procedimientos Civiles.

Al momento de evacuar la audiencia el citado, además de dar las explicaciones o aclaraciones del caso podrá demostrar las pruebas de descargo que tenga a la mano.

El mismo procedimiento de que se habla en el párrafo anterior para imponer las multas, se usa para el cierre de establecimiento que se regula por el artículo 48 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo.

En el artículo 53 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo se faculta al Director del Departamento de Previsión Social, del Ministerio de Trabajo, pedir al Director del Departamento de Inspección que clausure todos o algunos locales de determinado centro de trabajo, en el cual se encuentran los -

los trabajadores, de verse en grave peligro de perder la vida, su integridad física o su salud; así como cuando los trabajadores estén usando materiales o equipos que les puedan causar daño a su persona; en este caso la intervención del Departamento de Inspección se limitará a prohibir el uso de los materiales, artefactos o equipos peligrosos. Para ello se corre traslado al interesado dentro del tercer día, abrirá a prueba por el término de ocho días, pero únicamente si fuere solicitado por el interesado, la resolución se deberá dictar tres días después de evacuada la audiencia o que el término de pruebas hubiere finalizado. La sentencia admite el recurso de apelación para ante el Ministerio de Trabajo, teniendo para ello dos días que se contarán después de la notificación que de la sentencia se hiciere, este recurso se ventilará aplicando los procedimientos que se establecen para el mismo recurso en el Código de Trabajo.

Naturalmente que lo que más le interesa al Ministerio de Trabajo, es que las disposiciones que están en el Código de Trabajo y en la Ley Orgánica se cumplan, de ello se deriva que en los casos planteados por el artículo 58 de la mencionada ley, los sellos que deben colocarse a la entrada y salida de locales que se clausuren por orden o resolución que se dictó de acuerdo al mismo 58, pueden retirarse cuando el interesado, esté anuente a cumplir con lo ordenado, mejorando las condiciones

insalubres o que ponen en peligro la vida e integridad física de los trabajadores, manifestándolo así al Director del Departamento de Previsión Social, éste a petición del interesado, - extenderá certificación del cumplimiento de la sentencia, certificación que servirá para que el establecimiento vuelva a - reanudar las labores, lo que será autorizado por el Director - del Departamento de Inspección. El que operare sin tener la au - torización dicha, se le impondrá una multa de cien a mil colones, sin perjuicio del cumplimiento de la suspensión de las labores, artículo 59 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La resolución se cumple de varias formas, primero se puede iniciar los términos del juicio ejecutivo por la Fiscalía General de la República y así lograr el pago de la multa; se puede apremiar al sancionado para que cumpla con el pago de la multa, este apremio dice el Doctor Luis Fernando Olmedo, en su tesis doctoral, es similar al desecato civil o sea la desobediencia de una orden judicial, por lo que se hace efectiva por la policía.

En el cierre de los locales se ponen sellos en la entrada de los establecimientos o locales cerrados o clausurados, de acuerdo a los artículos 48 y 50 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Para impedir el uso de artefactos, materiales o instrumentos peligrosos, se colocarán sellos en los mismos, para impedir su utilización, si fuere necesario se pedirá auxilio a la fuerza pública.

CAPITULO XI

CONCLUSIONES Y PROPOSICION DE
REFORMAS LEGALES.

I) Que uno de los objetivos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la Inspección de Trabajo, por medio de la cual se vela por el cumplimiento de la ley de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, se comprobarán sus resultados y se sugerirán reformas pertinentes.

II) Que el cumplimiento voluntario de la ley de trabajo es la meta principal del Ministerio de Trabajo y que ello se puede lograr mediante la educación, persuasión y asesoramiento de patronos y trabajadores.

III) Que los encargados de hacer las inspecciones deben ser funcionarios públicos bien adiestrados y seleccionados; los que deben estar garantizados en sus empleos en lo que se refiere a su permanencia, libres de cualquier influencia política, para lo cual debe restaurarse la situación jurídica que garantice esos derechos y mejorar sustancialmente su situación económica.

IV) Los funcionarios encargados directamente de vigilar el cumplimiento de la ley laboral deben ser rigurosamente seleccionados, deben hacer un examen sobre su capacidad técnica deben reunir un elevado nivel de educación relativa a la función que realizarán, excelentes cualidades morales, buenas costumbres, rectitud, también deben poseer cualidades externas:

como la buena presentación personal, suavidad en el trato, que les permitan ser respetados por patronos o trabajadores, pero no debemos olvidar que tienen que estar bien remunerados.

V) Que siendo la vigilancia del cumplimiento de la ley, una función social que se cumple a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y esta institución de las más importantes en la vida nacional, tanto para trabajadores como para patronos, debe revisarse constantemente su organización en forma más profunda para lograr que cumpla con su función.

VI) Que al lograr el cumplimiento general de las normas laborales, estaremos creando una armonía obrero-patronal y estaremos evitando asimismo la formación de empresarios económicamente superiores por incumplimiento de las prestaciones laborales, para lograr ese cumplimiento se deben fijar objetivos básicos para el Ministerio de Trabajo, tales como:

A) Mejoramiento del presupuesto asignado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

B) Implantar programas de educación a nivel nacional obrero patronal, sobre derechos y deberes que les corresponden.

VII) Considerando que el medio más efectivo de comunicación con el trabajador es el sindicato, se debe dar los medios necesarios que permitan la formación de más asociaciones profesionales.

REFORMAS

1) REGISTRO DE ESTABLECIMIENTOS

a) De la Personería.

Art. ____.-La personería de las Sociedades o Representantes legales de las mismas, se comprobará para efectos de sanción por el informe que rinda el Inspector de Trabajo.

b) Art. ____.-Todo propietario, arrendatario o comodatario de un establecimiento, debe remitir en el mes de enero de cada año, el activo de acuerdo al último balance, credenciales del representante legal y demás datos que le fueren requeridos.

2) PROCEDIMIENTO DE MULTA

Art. ____.-Antes de la imposición de la multa, toda persona tiene el derecho de ser oída por el término de dos días. Se abrirá a prueba por el término de cuatro días y se sentenciará la diligencia en el término de tres días. La apelación deberá presentarse dentro de los dos días siguientes a la notificación.

3) DE LA APELACION

Art. ____.- Será competente para conocer del recurso de apelación, el Tribunal de Apelaciones, que estará compuesto por tres funcionarios nombrados por el Ministerio de Trabajo.

4) MONTO DE LA MULTA

Art. ____.- Toda infracción a la Ley Orgánica del Ministerio

de Trabajo y Previsión Social, será sancionada con multa de veinticinco a mil colones, según la gravedad de la infracción.

5) USO DE PAPEL COMUN

Art. ____.-En toda diligencia que se origine de la aplicación de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se usará papel común.