

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y

CIENCIAS SOCIALES

EL TRABAJO A DOMICILIO

•

TESIS

PRESENTADA POR:

ULISES SALVADOR ALAS

EN EL ACTO PUBLICO DE SU DOCTORAMIENTO

•

SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA.

MAYO DE 1957





UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

*RECTOR
DOCTOR ROMEO FORTIN MAGAÑA*

*SECRETARIO GENERAL
DOCTOR MARIO LUIS VELASCO*

*FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES*

*DECANO
DOCTOR JOSE ENRIQUE CORDOVA*

*SECRETARIO
DOCTOR ANGEL GOCHEZ MARIN*

*JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES
GENERALES PRIVADOS*

LEYES PROCESALES Y ADMINISTRATIVAS

Presidente, Dr. José María Méndez.

Primer Vocal, Dr. Armando Arias.

Segundo Vocal, Dr. Manuel Arrieta Gallegos.

LEYES SUSTANTIVAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente, Dr. Guillermo Trigueros, h.

Primer Vocal, Dr. Roberto Leitzelar.

Segundo Vocal, Dr. Roberto Emilio Cuéllar M.

*CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION
Y LEGISLACION LABORAL*

Presidente, Dr. Julio Fausto Fernández.

Primer Vocal, Dr. Jaime Quezada.

Segundo Vocal, Dr. Armando Napoleón Álvarez.

EXAMEN PUBLICO

Presidente, Dr. Salvador Alemán Echeverría.

Primer Vocal, Dr. Feliciano Avelar.

Segundo Vocal, Dr. Rogelio Alfredo Chávez.

DEDICO ESTA TESIS

A mis padres Pedro Rogelio Alas y Soledad Melgar de Alas.

A mis hermanos Dr. Leonilo Armando Alas, Contadores Misael Adalberto Alas y Luis Arnulfo Recinos Alas y Profesora María Otilia Alas.

A mi tío Profesor Modesto Dolores Alas.

Y a mi estimada novia, señorita Carmencita Engelhard.

INTRODUCCION

Queremos dar una breve explicación sobre el motivo que nos indujo a escoger como punto de Tesis Doctoral, el Tema que pretendemos desarrollar y que, tanto en doctrina como en las legislaciones, se le denomina “El Trabajo a Domicilio”.

Cumpliendo con el requisito Universitario previo para la opción del Título Académico de Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, hemos escogido una parte del Derecho Laboral que ha permanecido olvidada por algunas legislaciones y aún, por más de algún doctrinario.

★ El trabajo a domicilio ha sido combatido con mucha intensidad, aduciendo sus opositores distintas razones para ello y algunos hasta han abogado por la desaparición total de leyes que regulen tal clase de trabajo, recomendando se le prohíba en todo sentido por considerar que es la forma más acentuada de explotación que los patronos han hecho y hacen de los trabajadores que desempeñan sus labores en su propia morada o en el lugar libremente elegido por ellos, fuera de la vigilancia o subordinación del patrono. Se ha hablado de que por la forma dispersa de desarrollar el trabajo, no fomenta el sentimiento de solidaridad que debe de existir en todos los miembros de la clase trabajadora, así como, que

por la imposibilidad del control estatal se presta a la ejecución de labores peligrosas sin tomar las precauciones necesarias, prestándose a la vez al trabajo excesivo, porque los trabajadores a domicilio por el interés de devengar mejores salarios, laboran jornadas extraordinarias, con el consiguiente agotamiento del trabajador, puesto que el abuso que hacen de sí mismo, acarrea por lo general la adquisición de enfermedades infecto-contagiosas, así como otra clase de enfermedades que traen como consecuencia, unas y otras, el degeneramiento de la raza y el excesivo índice de mortalidad de un país. ✕

Sin embargo, muchas de las legislaciones que suprimieron la regulación del trabajo a domicilio, se han visto obligadas a regularlo nuevamente, porque en verdad es más justo se norme en tal sentido y no dejar en situación de abandono a toda esa clase de personas que se ganan el sustento diario trabajando en la forma antes apuntada.

Hasta ahora en nuestro país, no se le ha dado la importancia estatal que se merece el trabajo a domicilio, ya que a pesar de que la Constitución en vigencia lo contempla y de que se labora en gran intensidad en la forma mencionada, el Legislador secundario hasta este momento ha hecho caso omiso de esta situación, encontrándose actualmente tal forma de trabajo y, en consecuencia, los trabajadores que laboran a domicilio sin la ley que reglamente dicha situación.

Por cuestión de método hablaremos primero sobre algunas consideraciones del trabajo a domicilio en general y, después, analizaremos casos especiales que contempla nuestro Legislador Constitucional, como lo referente a las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores de esa clase por distintas causas, lo referente al salario mínimo de los mismos, así como los demás casos específicos que se presentan al desarrollar tal clase de actividad laboral.

Esperamos que este pequeño trabajo preste alguna utilidad tanto a la clase afectada, como a los estudiosos de la materia, por lo menos esos son nuestros deseos al habernos propuesto desarrollar este tema, llenando en esta forma, el requisito previo a la Investidura Académica.

TITULO I

CAPITULO I

DEFINICION DE TRABAJO A DOMICILIO

En todo tratado de Derecho del Trabajo aparecen capítulos que tratan sobre lo que se ha denominado regímenes particulares o reglamentaciones especiales, encontrándose entre ellos, lo que se conoce con el nombre de "Trabajo a Domicilio". ✻

Como el tema que pretendemos desarrollar se ha denominado, como hemos dicho, el "Trabajo a Domicilio", creemos oportuno tratar primero sobre lo que debe entenderse por tal en el Derecho del Trabajo, trayendo a cuentas a manera de ilustración, algunas definiciones expuestas por los tratadistas del Derecho Laboral y por algunas legislaciones extranjeras, y después daremos la definición que consideramos más completa, para luego entrar a hablar sobre el objeto de la ley que regula el "Trabajo a Domicilio".

El Código del Trabajo de la República de Guatemala promulgado el ocho de febrero de mil novecientos cuarentisiete, en su Art. 156 Inciso 1º, nos dice: "Que trabajadores a domicilio son los que laboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste".

La ley del trabajo a domicilio vigente en la República de Argentina, nos dice en su Art. 3º: "Que se entiende por ejecución de trabajo a domicilio el que se realiza:

- a)—en la vivienda del obrero o un local elegido por él, para un patrono, intermediario o tallerista, aún cuando en la realización

del trabajo participen los miembros de la familia del obrero, un aprendiz o un ayudante extraño a la misma.

- b) —en la vivienda o local de un tallerista, entendiéndose por tal, el que hace elaborar, por obreros a su cargo, mercaderías recibidas de un patrono o intermediario, o mercaderías adquiridas por él para las tareas accesorias a las principales que hace realizar por cuenta ajena.
- c) —en establecimientos de beneficencia, de educación o de corrección, debiendo la reglamentación establecer en estos casos, el modo de constituir fondos de ahorro para los que realicen el trabajo”.

La Ley Mexicana respectiva nos dice en el Art. 207: “Que el trabajo a domicilio es el que desempeña toda persona a quien se entregan artículos de fabricación y materias primas, para que sean elaboradas en su propio domicilio o en cualquier otro lugar, fuera de la vigilancia y dirección inmediata de la persona que ha proporcionado el material”.

En lo que respecta a la definición sobre el trabajo a domicilio, expuestas por algunos tratadistas, tenemos las siguientes: Sinzheimer nos dice: “Que el trabajo a domicilio es un trabajo libre del poder de mando del patrono, ejecutado para una negociación fuera de sus talleres”.

El señor Pérez Paton, según el Profesor Guillermo Cabanellas, entiende por trabajo a domicilio el que efectúa una persona en su domicilio por encargo y cuenta de otro, bajo cuya vigilancia se halla por el aspecto del salario, aunque sin la vigilancia directa patronal que caracteriza a las demás formas de labor. El antes dicho tratadista doctor Guillermo Cabanellas en su Tratado Derecho Laboral Segundo Tomo dice: “Que el trabajo a domicilio es aquel que el trabajador realiza en su propio hogar, por orden y cuenta de un patrono, sin relación de dependencia con éste en cuanto a la ejecución del trabajo, y con normal percepción de un salario en razón a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado”.

Todas estas definiciones nos parecen incompletas, por que a unas y a otras, les falta más de algún elemento necesario para configurar lo que debe entenderse por trabajo a domicilio, dichos elementos los analizaremos posteriormente cuando expongamos la definición que nos parezca más completa.

Por de pronto haremos una breve crítica a la denominación el “Trabajo a Domicilio”.

Se ha aceptado sin discusión por los entendidos en la materia del derecho, que el término domicilio no corresponde a la vivienda o morada de una persona, es decir, a la casa en la cual se reside, puesto que jurídicamente el domicilio no se entiende como el lugar determinado en el que habita una persona, sino que es un vínculo jurídico que une a dicha persona con el lugar en el cual desarrolla normalmente tanto su actividad jurídica como sus demás actividades. Como nos dice el ilustre Profesor de Derecho Civil Doctor Nicolás Coviello en su Doctrina General del Derecho Civil, el domicilio es una relación legal, y mientras que la residencia y la permanencia accidental son relaciones materiales con un lugar determinado. Lo mismo sostiene el Profesor Arturo Alissandri en su Tratado de Derecho Civil. Es por tal motivo que consideramos que la denominación del trabajo a domicilio

es errónea, porque como se ha dicho, el domicilio no debe de entenderse como la casa donde habita una persona, sino que es un vínculo jurídico que lo une con un lugar determinado para el desarrollo de sus actividades, ya sean jurídicas o de otra índole, pero indudablemente por la costumbre arraigada y la comodidad de la frase, se ha aceptado el término trabajo a domicilio aunque no estamos de acuerdo en ningún sentido con la denominación por los motivos últimamente dichos, usaremos al desarrollar este tema, la frase "el Trabajo a Domicilio".

De las definiciones sobre el tema que estamos desarrollando y que hemos tenido oportunidad de analizar, la que nos parece casi completa es la que nos ofrece la ley Española de Jurados Mixtos del veintisiete de noviembre de mil novecientos treintiuno, que dice: "Que se entiende por trabajo a domicilio el que ejecutan los obreros en su morada o en otro lugar libremente elegido por ellos, sin la vigilancia del patrono, por cuenta del cual trabajan, ni del representante suyo, y del que reciben retribución por la obra ejecutada. En tal sentido, se considerarán patronos del trabajo a domicilio, los fabricantes, almacenistas, comerciantes, etc., los contratistas, sub-contratistas y destajistas que encarguen trabajos a domicilio, pagando a tarea o destajo, dando o no, los materiales o útiles de trabajo".

Sin embargo y a pesar de que esta última definición contiene la mayoría de elementos que debe tener una definición de trabajo a domicilio, nos parece incompleta porque no da lugar a deducir de ella que el trabajador a domicilio pueda desarrollar sus labores con sus familiares, un ayudante o un aprendiz, además de que aunque no haya vigilancia del patrono, el trabajador a domicilio depende y está subordinado económicamente a su patrono, confundiendo la subordinación y dependencia económica en la referida clase de trabajo.

Consideramos que la siguiente definición tendrá los elementos necesarios para tenerla como tal y, por consiguiente, debemos de entender por trabajo a domicilio, aquél que desempeña el obrero por orden y cuenta de un patrono en la propia habitación del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste o en el que elija el tallerista, disponiendo libremente el obrero de su tiempo, sin haber subordinación y dependencia jurídica, pero sí, subordinación y dependencia económica, pudiendo ayudarse para elaborar el producto, de sus parientes, de un tercero o de un aprendiz.

Reconocemos que la definición que hemos propuesto peca de demasiado extensa, pero es preferible incluir todos sus elementos para que no quede duda al respecto.

Debemos de entender por habitación propia del obrero, la casa donde reside con su familia, es decir, aquélla donde tiene su asiento el hogar que hubiere formado ya sea con su cónyuge, compañera de vida o concubina, o con sus familiares paternos o maternos y aún más, extensivamente se puede aceptar que aunque el trabajador resida sólo en su casa, con tal de que se den los demás presupuestos necesarios, deberá entenderse que es un trabajador a domicilio.

Trabajar por orden y cuenta ajena de un patrono debe entenderse que es cuando el producto que elabora el obrero no es para sí, ni para su familia, ni para venderlo directamente a los consumidores, sino que es para entregarlo a un patrono que le ha encargado su manufactura, ya sea entregándole o no este último los materiales necesarios para su transfor-

mación, debiendo pagar el patrono al obrero su salario correspondiente, al entregarle éste el producto elaborado en la forma acordada.

Cuando decimos en la definición que hemos propuesto que también es trabajo a domicilio el efectuado en un lugar libremente elegido por el obrero, queremos dar a entender que éste puede desarrollar sus labores encomendadas por el patrono en el lugar que mejor le parezca y le convenga. * También se ha aceptado por algunas legislaciones entre ellas la Argentina, que es trabajo a domicilio el que el obrero ejecuta en el lugar señalado por un tallerista, ya sea en la casa de éste o en otro lugar que dicho tallerista señale.

Disponer libremente de su tiempo por parte del trabajador quiere decir, que para éste es potestativo laborar todo o parte del día y aún más trabajar en éste u otro día, ya que su obligación consiste en entregar el producto elaborado al patrono que se lo hubiera encomendado, quién no tiene ninguna facultad para exigirle al obrero que desempeñe sus labores dentro de determinado horario.

Pero si bien es cierto que el trabajador a domicilio no está subordinado a su patrono, puesto que el obrero tiene amplias facultades para emplear la forma que mejor le parezca para cumplir con el contrato contraído con su patrono, lo cierto es que en el fondo el obrero a domicilio está subordinado económicamente a dicho patrono, porque o se somete a las instrucciones dadas por éste, o se expone a que el patrono le reduzca o le suprima el trabajo que le haya encomendado de acuerdo con el contrato celebrado. * Es por este motivo que el trabajador a domicilio no es libre absolutamente para accionar en su trabajo, puesto que depende del trabajo que le dé el patrono. Siendo una de las obligaciones del trabajador subordinado, la de que dicho trabajador desempeñe personalmente el servicio pactado en favor del patrono, en lo que respecta al trabajo a domicilio se ha aceptado de que el obrero puede ayudarse para trabajar, ya sea de sus parientes, de un tercero o de un aprendiz y aunque esta forma de trabajo se sale de lo común, por extensión se le aplica las normas protectoras del Derecho del Trabajo.

Esta circunstancia y la falta de subordinación jurídica de parte del obrero a domicilio para su patrono son las que han argüido los opositores de esta forma de trabajo para que se aplique la legislación laboral al trabajo a domicilio, porque dicen que esta clase de trabajo no reúne las características propias del contrato de trabajo, recomendando dichos opositores que sea la legislación civil la que regule el trabajo a domicilio, con lo cual no estamos de acuerdo por la razón de que si estudiamos a fondo la situación de los trabajadores a domicilio en relación con los fenómenos de la producción, tenemos que concluir que dichos trabajadores están en igual situación que los demás trabajadores, puesto que su trabajo no es absolutamente libre, ya que no puede disponer a su antojo del producto que hubieran elaborado, el cual tiene que ser entregado a su patrono que le pagará por ello el salario convenido. *

Analizando la situación en que se encuentra el obrero a domicilio y los demás trabajadores, concluiremos que unos y otros no intervienen en el mercado para regular los precios de los artículos, además de que lo que reciben los trabajadores a domicilio no es el valor por el producto elaborado, sino que es un salario que se norma de acuerdo con los principios que rigen los salarios en general. * Es de suma importancia conocer el aspecto de que el trabajador a domicilio no tiene ninguna relación directa con

el consumidor, sino que sus relaciones son directamente con el patrono que le ha encomendado la elaboración del producto, siendo éste último el que fija el precio del mismo, de acuerdo con los principios que rigen en la economía política y que juegan un papel importante en el mercado, como por ejemplo, la oferta y la demanda.

En la introducción a este trabajo manifestamos que la actividad laboral de que ahora nos ocupamos, ha sido duramente combatida, denominándosele por algunos con el nombre de sweating system, o sea el sistema del sudor, llamándosele también hilotismo industrial por considerar a los trabajadores a domicilio como esclavos industriales, asimilándolos en tal sentido, a los naturales de la villa de Helos, a quienes los Espartanos conocían con el nombre de Hilotas al ser reducidos a la esclavitud por los Lace-Demonios, conociéndose también como Hilita o afectados de un hilotismo a los que se les considera desposeídos de los goces y derechos del ciudadano.

Se ha dicho, y con mucha razón, que el trabajo a domicilio es la forma de laborar que más se presta a la explotación patronal, arguyéndose para ello, que por la dificultad de ejercitar el control por parte del Estado y los bajos salarios que se pagan, se cometen todas las vejaciones posibles en los obreros a domicilio, no teniendo éstos, en consecuencia, la condición y trato dignos de que es merecedor todo ser humano, por éstos y otros motivos el Profesor Kaustsky ha llamado al trabajo a domicilio en su obra sobre la revolución social, como el régimen del anónimo, ya que por la forma de realizar el trabajo se ignora quien es el que en su propio hogar o en el que elija libremente, el que labora el producto que ayudará probablemente a hacer fortuna al patrono que le ha encargado la elaboración de dicho artículo.

Otra de las razones por las cuales ha sido combatido el trabajo a domicilio es la de que por la forma aislada de desarrollar dicho trabajo, no se ha fomentado entre los obreros el sentimiento de solidaridad que debe de existir en la clase obrera y que, como consecuencia, se encuentra sin los medios de defensa necesarios para reclamar, conquistar y hacer respetar los derechos que debe de tener la clase trabajadora.

También se ha combatido esta clase de trabajo porque los trabajadores a domicilio son víctimas de los patronos por los bajos salarios que se le pagan, los cuales los basan en el sistema de trabajo por pieza o por el de destajo.

A pesar de todas esas argumentaciones que se han expuesto para la abolición del trabajo a domicilio, lo cierto es que dado el gran número de personas que se ganan el sustento diario en esa forma, el Estado no puede dejarlos desamparados y en situaciones de completo abandono a quienes por distintos motivos trabajan en su propio hogar o en otro lugar libremente elegido y en el cual no están bajo la subordinación y dependencia del patrono o la de un representante suyo.

No han faltado quienes consideran beneficioso mantener la forma del trabajo a domicilio, por considerar que es una de las maneras por medio de la cual personas semi-inválidas, viudas que tienen obligación de mantener muchos hijos, etc., se ganan la vida sin estar sujetas a los sinsabores del trabajo en los talleres, fábricas, etc., y en lo que respecta con el sexo femenino, se dice que evita el aumento de la prostitución, ya que al desarrollar el trabajo en su propia casa se elude el contacto diario con elementos del sexo masculino, contacto que existe en las demás formas de laborar.

Somos de parecer y por razones de justicia y equidad que en vez de prohibirse el trabajo a domicilio debe de reglamentarse su ejercicio, tratando de nivelar a estos dos factores de la producción que son el capital y el trabajo, sin buscar beneficio para uno con detrimento del otro, sino que al promulgarse una ley al respecto además de tener por objetivo primordial conseguir una existencia digna para los trabajadores a domicilio, también debe de tomarse en cuenta los azares a que se expone un patrono al arriesgar su capital cuando emprende una empresa que puede hacerlo triunfar o hacerlo llegar al fracaso económico.

CAPITULO II

NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO A DOMICILIO

Se ha sostenido por distintos doctrinarios que la forma del trabajo a domicilio no reúne los requisitos necesarios para que se le puedan aplicar los principios que rigen al contrato de trabajo, y que es por extensión que se regula tal clase de trabajo por medio de las normas que protegen a la clase trabajadora.

Nota carectirística del trabajo a domicilio es la de que en esta clase de trabajo falta el elemento de la subordinación jurídica de parte del obrero para el patrono, elemento que es requisito esencial para la existencia del contrato de trabajo.

Aunque en principio el trabajo a domicilio da visos de ser un contrato de trabajo con salario a destajo, basta que conozcamos que el obrero a domicilio no está subordinado al poder de mando del patrono, para que concluyamos que se trata de una forma especial de trabajo por la falta del referido elemento que es como hemos dicho, característico en todo contrato de trabajo, mientras que en el trabajo a domicilio el obrero además de no estar sujeto a la voluntad del patrono, en lo que se refiere a la ejecución del trabajo, dispone a su libre arbitrio del tiempo que va a emplear para elaborar el producto, no estando obligado el obrero a seguir las instrucciones disciplinarias del patrono, siendo su única obligación, la de entregar al patrono el producto elaborado en la forma, tiempo y lugar convenidos.

En las otras formas de laborar que tiene por base el contrato de trabajo, las obligaciones para el obrero y patrono nacen al momento de celebrarse el contrato, como por ejemplo, la obligación del obrero de prestar el servicio personal al patrono según la forma convenida, la de seguir las instrucciones recibidas de su patrono o representante de éste, etc., debiendo cumplir el patrono todo a lo que se hubiere obligado, como el pago del salario convenido, entregar al obrero los materiales necesarios y el cumplimiento de las otras obligaciones que se hayan pactado por las partes; mientras que en el trabajo a domicilio se ha dicho que la relación entre el obrero y el patrono se perfecciona cuando el trabajador entrega el producto al empresario y que es a partir de dicha entrega que nacen las obligaciones tanto para el patrono como para el obrero, como por ejemplo, el pago de las indemnizaciones que debe de hacer el patrono por el retardo en recibir el producto, así como el pago de daños y perjuicios que debe de hacer el obrero al patrono, por los productos mal elaborados. &

Se ha hablado de que las características esenciales del trabajo a domicilio, son las de que el obrero puede disponer libremente de su tiempo y que aunque no se someta a las instrucciones del patrono no lo hace incurrir al obrero en ninguna responsabilidad. *

Por eso es que hay autores como el Profesor Sinzheimer que dicen que el trabajador a domicilio trabaja para otro pero no bajo el poder de mando de otro.

Con respecto a que el obrero a domicilio dispone libremente de su tiempo para el trabajo y que no incurre en ninguna responsabilidad al no someterse a las instrucciones del patrono, somos de parecer que no es cierta tal aseveración porque no es nota peculiar del trabajo a domicilio que se disponga libremente del tiempo para ejecutar la labor encomendada, porque hay trabajadores subordinados sujetos al contrato de trabajo que disponen libremente de su tiempo para realizar las actividades que les ha encomendado su patrono, para el caso, entre nosotros los empleados que se les llama visitantes médicos y que están sujetos a cumplir con las instrucciones de su patrono, disponen libremente de su tiempo para hacer las visitas que consideran convenientes a los médicos de la ciudad y así también hay otros casos parecidos, en los cuales el trabajador dispone libremente de su tiempo.

En lo concerniente a que el trabajador a domicilio no incurre en ninguna responsabilidad con su patrono por no seguir las instrucciones de éste, analizando el problema, se concluye que la no responsabilidad del obrero a domicilio consiste en que, cuando no desarrolla mayor trabajo, la retribución será menor, sujetándose lo mismo el obrero en los contratos de trabajo, de destajo, ya que cuando no se desarrolla ninguna actividad laboral tanto en el trabajo a domicilio como en el caso de los contratos de trabajo a destajo, no hay derecho del trabajador para percibir ningún salario, sucediendo también esto en los contratos de trabajo por obra; por lo cual podemos afirmar que la no responsabilidad del obrero al no seguir las instrucciones del patrono y la libre disponibilidad del tiempo de parte del trabajador para ejecutar la labor encomendada, no son notas peculiares del trabajo a domicilio.

Si estamos de acuerdo en que una de las características principales del trabajo a domicilio es el aislamiento en que se encuentra el trabajador ellos el sentimiento de solidaridad que es necesario para el mejoramiento en relación con los demás trabajadores, razón por la cual no existe entre y existencia de la clase trabajadora, sentimiento que se necesita para emplear los medios de ataque y defensa que deben de existir en cualquier grupo que intervenga como factor de la producción. Este argumento ha sido usado en infinidad de veces por los que propician la supresión total del trabajo a domicilio.

Se ha sostenido y con mucha razón por algunos autores que el mercantilismo no ha desplazado ni desplazará fácilmente al trabajo a domicilio por la sencilla razón de que los patronos ven en tal forma de trabajo la manera más segura de obtener mejores ganancias ya que, saben con anterioridad a la elaboración del producto, los costos de su producción y le será fácil saber las ganancias probables que obtendrá al lanzar al mercado dicho producto, sin exponerse a los azares que existen en cualquier otra forma de trabajo.

* Sobre la naturaleza jurídica del trabajo a domicilio se han sostenido distintas teorías, siendo las más reconocidas las que lo incluyen en la ca-

tegoría de locación de obra y las que lo encajan en la categoría de locación de servicios; y aún más hay quienes como el tratadista Ballela, que dicen que el trabajo a domicilio no se puede incluir en ninguna de las categorías mencionadas puesto que puede participar de ambas categorías.

Se ha dicho por algunos autores y entre ellos el señor Deveali que al trabajo a domicilio le faltan los elementos típicos de todo trabajo subordinado, continuando dicho autor "que le faltan los elementos reveladores de la subordinación puesto que generalmente;

- a)—es ejecutado fuera del establecimiento del comitente y, por lo tanto, sin la posibilidad de su vigilancia;
- b)—es retribuido a destajo;
- c)—se ejecuta en las horas que el trabajador prefiere;
- d)—no tiene carácter personal, puesto que el trabajador puede hacerlo ejecutar por terceros, familiares o dependientes;
- e)—ni exclusivo, puesto que el trabajador puede trabajar al mismo tiempo por cuenta de otras empresas".

* No negamos que al trabajo a domicilio le faltan los requisitos mencionados, pero como hemos dicho anteriormente, por razones de justicia y equidad, debe aplicársele por extensión, la legislatura protectora de la clase trabajadora y además, como hemos expuesto con anterioridad al analizar la situación en que se encuentran tanto el trabajador a domicilio como el trabajador subordinado en relación con los fenómenos de la producción, concluimos que unos y otros se encuentran en igual situación y, por lo tanto, a ambas formas de trabajo se les debe aplicar las normas protectoras de la clase laboral y con lo cual confirmamos aquel aforismo jurídico que dice: "Donde existe la misma razón debe aplicarse la misma disposición".

Por la situación análoga del trabajo a domicilio, con el trabajo verificado fuera del taller o de la fábrica, se ha querido confundir ambas clases de trabajo, pero en verdad, aunque la primera forma, más tiene visos de ser una forma especial de relaciones económicas, por las razones que hemos expuesto, se ha considerado necesario aplicarle las normas protectoras del Derecho Laboral.

Podríamos decir que no se puede hablar de contrato de trabajo a domicilio, porque faltan a esta clase de trabajo, los elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo, especialmente en lo que respecta a la subordinación jurídica del obrero para el patrono, con lo cual seguiríamos a Deveali, sin embargo por los motivos varias veces mencionados, somos de parecer que se le aplique la legislación a tal forma de laborar y no cualquiera otra legislación que no tiene por objeto regular las relaciones obrero-patronales que es el objetivo principal de la legislación del trabajo y nunca vamos a decir que el que elabora para otro un producto en su casa de habitación o en otro lugar y en las formas antes dichas, no es un trabajador, y que la persona para quien se trabaja no es un patrono; en consecuencia, las relaciones entre uno y otro, son obrero-patronales sujetos a la Ley protectora de los trabajadores.*

CAPITULO III

SUJETOS DE DERECHO EN EL TRABAJO A DOMICILIO

Hay legislaciones como la Italiana que dice que por la forma peculiar de laborar en el trabajo a domicilio, constituye un trabajo autónomo, con lo cual estamos de acuerdo, puesto que le faltan los elementos necesarios como se ha expuesto, para constituir lo que se conoce con el nombre de trabajo subordinado. En lo que respecta a las obligaciones contraídas por el trabajador a domicilio, podemos decir que consisten:

- a) —entregar al patrono el producto elaborado en la forma y tiempo convenido;
- b) —en devolver los materiales que ha recibido del patrono y que no hubiere transformado y en indemnizar al patrono por los materiales que haya inutilizado, pero sin quedar sometido al patrono en ninguno de los casos.

El patrono, como hemos dicho, no ejerce sobre el trabajador, ninguna autoridad, pero dicho patrono tiene la facultad de rechazar el producto, si acaso no se ha elaborado tal como lo ha solicitado al obrero. En esta clase de trabajo lo que debe tomarse en cuenta es lo que el obrero ha producido, ya que si no elabora el producto tal como se lo han encargado, responderá al patrono en la forma convenida y, en defecto de convenio, de conformidad a la ley.

Creemos conveniente que conozcamos quienes son las partes intervinientes en esta forma de trabajo que ahora estamos analizando, para saber quienes son los sujetos de derecho que se relacionan al verificarse un trabajo a domicilio. Podemos afirmar que los sujetos intervinientes en el trabajo a domicilio son, por una parte, el dador de trabajo y por otra parte el obrero a domicilio, entendiendo por dador de trabajo a toda persona individual o colectiva que encarga a obreros la ejecución de trabajos a domicilio, reconociendo en consecuencia como patronos, a los empresarios, intermediarios y talleristas; y por obrero a domicilio debe entenderse a toda persona física o natural que elabora por cuenta ajena mercaderías recibidas de un dador de trabajo.

Después de lo últimamente dicho deducimos que en esta clase de trabajo no solamente puede ser patrono una persona física sino también una persona moral y jurídica, tal como se llama en algunas legislaciones a esa clase de sujetos de derecho a quienes la ley ha reconocido su existencia jurídica, por lo cual, puede ser dador de trabajo y persona física como la sociedad X, Z, y Cía. En cambio, en lo que se refiere al sujeto de derecho que prestará el servicio, es esencial que sea una persona natural, puesto que por razones de imposibilidad física, una persona moral o ente colectivo no puede prestar un servicio a un patrono, ya que careciendo de existencia material, falta la condición indispensable para que pueda ser un trabajador,

condición que no es necesaria para poder ser un dador de trabajo o simplemente patrono.

Como hemos dicho últimamente, el dador de trabajo o patrono y el obrero a domicilio, son las partes intervinientes en esta clase de trabajo, es decir, son los sujetos que se obligan a prestaciones recíprocas, al nacer esa relación jurídica, después de celebrarse la convención que tiene por objeto el trabajo a domicilio. Expusimos anteriormente que no se puede afirmar sobre la existencia del contrato de trabajo a domicilio, las razones que tenemos para ello también han sido expuestas, pero se nos puede preguntar cual es la base jurídica para que el dador de trabajo y el obrero a domicilio queden obligados recíprocamente, lo cual trataremos de contestar.

Toda persona puede celebrar con otra u otras, los pactos o acuerdos no prohibidos por la ley y siempre que se enmarque lo pactado dentro de las mismas leyes, porque un trabajador perfectamente puede si lo estima conveniente y cuando se ponga de acuerdo con el patrono, celebrar con éste un convenio tendiente a trabajar a domicilio para dicho patrono, sin embargo con esto no hemos dilucidado la cuestión.

De acuerdo con lo que el legislador salvadoreño entiende por contrato cuando lo define "de que es una convención en virtud de la cual una o más personas se obligan para con otra u otras, o recíprocamente a dar hacer o no hacer alguna cosa (Art. 1309 C.)" se nos podría decir que cuando un dador de trabajo y un obrero, celebran un convenio en el sentido de que este último trabajará a domicilio para dicho patrono, de que se ha celebrado un contrato de trabajo a domicilio, porque se diría que dicha convención acarrea obligaciones recíprocas para las partes, pero por las razones expuestas anteriormente o sea de que por faltarle los elementos necesarios del contrato tipo de trabajo a esta clase de laborar, no se puede hablar de contrato de trabajo a domicilio, por lo cual debemos de buscar el porqué de la aplicación de la legislación laboral al trabajo a domicilio. Dijimos anteriormente de que fuera del derecho del trabajo no hay legislación alguna que regule las relaciones obrero-patronales, y que el que labora a domicilio está en situación análoga con los otros trabajadores en relación con los fenómenos de la producción, y que por lo tanto, la situación de los que laboran a domicilio encaja perfectamente dentro de la categoría de los demás trabajadores, habiendo afirmado a la vez que los dadores de trabajo que encargan trabajo a domicilio están en iguales circunstancias que los demás patronos, es decir, que tienen análoga participación en el desarrollo de las actividades económicas, habiendo afirmado como consecuencia que las relaciones entre los dadores de trabajo y los obreros a domicilio son relaciones obrero-patronales, y como la realidad social, que es la fuente principal del Derecho, nos indica que existe dicha situación obrero-patronal, el legislador se ha visto obligado a regular tal situación, aplicándole un régimen especial dada la índole particular de la forma en que se desarrolla el trabajo a domicilio. Hemos dicho que tal forma de trabajo no reúne los requisitos de fondo para hablar de contrato de trabajo a domicilio, pero sí se puede afirmar de que es una derivación del contrato de trabajo que aunque no reúne los requisitos de existencia del contrato tipo, por razones de justicia, equidad y necesidad, el legislador se ha visto obligado por extensión a aplicarle las normas protectoras de la clase trabajadora y, además, es un principio aceptado que en caso de frontera con otras legislaciones debe aplicarse la legislación del trabajo; por otra parte y aunque con ello no estemos de acuerdo, se ha hablado de que para que exista relación de trabajo no es necesario contrato previo entre patrono y trabajador, porque argumentan que basta con la prestación del servicio de parte del

obrero para el patrono, para que nazca la relación laboral, aunque el patrono no tenga conocimiento de ello, y que dicha situación debe ser regulada por la legislación laboral.

Por otra parte no debemos olvidar que el Derecho del Trabajo es un derecho de clase y que la clase trabajadora es el grupo de personas que ocupan la misma situación ante los fenómenos de la producción o sea la de que por carecer de los elementos necesarios para dicha producción, se ven obligados a prestar su energía de trabajo en beneficio de otro u otros que se denominan patronos y, en consecuencia, siendo trabajadores los que laboran a domicilio debe ser el derecho del trabajo el que debe normar las relaciones entre el dador de trabajo y los obreros que trabajen a su servicio. *

CAPITULO IV

DIFERENCIAS DEL TRABAJO A DOMICILIO CON OTRAS CLASES DE TRABAJO

A pesar de que en todos los países que forman la Organización Internacional del Trabajo, se labora a domicilio y por lo tanto en unos y otros existe el mismo problema, la referida organización ha hecho demasiado poco para tratar de solucionarlo, a excepción del convenio adoptado en la onceava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el treinta de mayo de mil novecientos veintiocho y el cual es del tenor literal siguiente: "Todo miembro de la Organización del Trabajo que ratifique el presente convenio se compromete a establecer o conservar métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salarios para los trabajadores empleados en las industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de los salarios por medio de contratos colectivos u otro sistema y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos".

Los avances del derecho laboral que se han logrado en los distintos países como Argentina, Guatemala, Perú, España, etc., en lo que se refiere al trabajo a domicilio, se ha debido a la iniciativa propia de dichos países, puesto que como hemos expuesto, ha sido una apremiante necesidad legislar tal situación, porque dejar abandonados a dichos trabajadores, constituye una especie de complicidad en la explotación de que han sido víctimas de parte de los patronos. X

Los dos problemas capitales del trabajo a domicilio han sido y son todavía las jornadas agotadoras de trabajo y los bajos salarios y algunos con espíritu pesimista, han abogado y abogan por la supresión total de tal forma de trabajo, porque consideran difícil la solución de los dos referidos problemas laborales, argumentando que por desarrollarse el trabajo en casa del mismo obrero o en un lugar libremente elegido por éste, el control estatal se vuelve nulo, ya que por una parte ha sido un principio reconocido la inviolabilidad del domicilio y, por otra parte se ha dicho que el mismo obrero no colabora en la labor de ejercer el control estatal por temor sin

duda de perder la oportunidad del patrono de que éste le dé el trabajo acostumbrado.

Se ha dicho que el problema en general que ocasiona el trabajo a domicilio tiene dos soluciones, o se le prohíbe terminantemente su ejecución o se le reglamenta su aplicación.

Indudablemente la primera solución, o sea la supresión del trabajo a domicilio es más perjudicial que beneficiosa para la clase trabajadora, lo más seguro sería que a pesar de haber leyes que lo prohibieran, siempre se trabajaría en esa forma y, en consecuencia, una prohibición de tal naturaleza sería beneficiosa para la clase patronal pero perjudicial para la clase obrera; entonces por una imperiosa necesidad se ha llegado a la conclusión de que había que reglamentar el trabajo a domicilio, ya que como ha dicho el Profesor Mario de la Cueva, un estudio concienzudo del trabajo a domicilio y una inteligente reglamentación del mismo, evitarían los males que ocasiona tal forma de trabajo y que muchos pesimistas han considerado como irremediables.

Algunos han sostenido que el trabajo a domicilio es una forma derivada de la antigua industria porque dicen que fué en la época del artesanado donde se originó la forma de trabajo de que ahora nos ocupamos, pero son cosas completamente diferentes.

En épocas pasadas cuando la industria no había alcanzado el auge que ahora ha tomado y cuando el maquinismo era completamente desconocido, la forma regular de trabajo era la del artesanado y en el cual había una distinción marcada entre los personajes que intervenían para la transformación de las materias primas en producto, así era como los maestros eran algo distintos a los oficiales y éstos a los aprendices y para poder ingresar de una a otra categoría había que sufrir determinados exámenes, demostrando tener la habilidad necesaria y, como por lo general el trabajo se desarrollaba en casa del maestro y en la cual convivía con los oficiales y aprendices, a los que trataba dicho maestro con cierto carácter familiar, se ha querido buscarle el origen al trabajo a domicilio, en el artesanado, queriendo confundir una y otra clase de trabajo; pero basta con analizar la situación de una y otra forma de trabajo en relación con los fenómenos de la producción para que concluyamos que son completamente diferentes y de orígenes totalmente distintos, ya que el artesano está en relación directa con el consumidor, puesto que su producto lo ofrece a la venta al comprador sin intermediario alguno, mientras que el trabajador a domicilio, según hemos expuesto, labora por orden y cuenta de un patrono quien se beneficia con la energía de trabajo del obrero, siendo dicho patrono quien ofrece el producto al consumidor y en lo cual no tiene ninguna participación el obrero. Igual confusión han querido encontrar entre el trabajo a domicilio y la industria doméstica, nombre con el cual se ha llamado a la forma de trabajo que se desarrollaba en casa del jefe de familia y quien para transformar la materia prima se hace ayudar por sus familiares. El jefe del taller en la industria doméstica también desarrolla sus actividades laborales en su propio domicilio en la forma dicha, pero se diferencia de lo que se conoce con el nombre de trabajo a domicilio, porque en la industria doméstica el jefe del taller trabaja para sí y no por orden y cuenta de ningún patrono, ofreciendo directamente sus productos a los compradores, mientras que el trabajador a domicilio labora para otro, quien se beneficia con la energía de trabajo que presta el obrero; por eso es que un autor ha dicho que en el trabajo a domicilio el patrono especula con la diferencia entre el costo del objeto producido y el precio en que puede venderlo.

CAPITULO V

SALARIOS

En cuanto se refiere a las prestaciones en que incurren las partes en el trabajo a domicilio, es digno de hacer notar que el punto capital en esta forma de trabajo ha sido lo relativo a los salarios.

Sabido es que los bajos salarios han imperado durante todo el tiempo y aún actualmente en esta forma de trabajo y, sin temor a equivocarnos, ése ha sido el porqué de las jornadas excesivas a que se someten los trabajadores con el objeto de devengar mejores salarios.

Indudablemente por la falta de reglamentación, los patronos han aprovechado la situación del trabajador a domicilio, quién por carecer de los medios de defensa, se ha visto obligado a aceptar toda clase de condiciones impuestas por el patrono.

En lo que respecta a la solución de tan arduo problema, muy poco se ha avanzado en lo general, sin embargo es digno de hacer constar que la ley del Trabajo Española en vigencia, ha tratado con mucho interés este punto, por lo cual tiene mucha importancia referirse a élla, la cual dispone en su Art. 118 que toda retribución del trabajo a domicilio se fijará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) —se establecerán tantos tipos de retribución cuantas sean las clases de trabajo, tareas u ocupaciones;
- b) —se fijará el tipo mínimo general de retribución; esto es, el límite inferior de la que ha de darse al trabajador sometido al régimen de trabajo a domicilio, asimilándolo al que un trabajador de capacidad media y de igual categoría, perciba en los trabajos de la misma clase o de la más semejante posible en los talleres, fábricas y centros de trabajo de la localidad o región no sometidos a dicho régimen. Se tendrán en cuenta las condiciones siguientes:
 - 1ª) —en la retribución por obra ejecutada se tomará como base la que se dé a los destajos iguales o semejantes en la localidad o región; y si en éllas no se practicase este género de trabajo, se partirá del valor de la hora de trabajo, deduciéndolo de las tarifas normales y se multiplicará por el número global de horas que prudencialmente se crean necesarias para la fabricación del objeto.
 - 2ª) —en caso de que los obreros protegidos trabajen a jornal, se asimilará al que perciban los de las industrias iguales o semejantes de la localidad o región en jornadas permitidas, según sexo y edades.
Dadas las especiales características del trabajo a domicilio, se establecerán para las mujeres iguales retribuciones que para los hombres.

- 3ª)—no se incluirá en la retribución el valor de los materiales o accesorios para elaborar los diferentes objetos que son proporcionados por el patrono o abonados aparte.
- 4ª)—el pago de las retribuciones habrá de hacerse por semanas, en el caso de mayor aplazamiento, sin descuento alguno por razón de suministro de materiales o venta a crédito de objetos de comercio del patrono o por cualquier otra causa.
- 5ª)—los patronos o empresarios de industrias análogas a las que empleen trabajadores protegidos por la ley deberán ser oídos, si lo solicitaren antes de proceder a la fijación de salarios mínimos.

Algunos países de Europa como Inglaterra y Alemania, también se han preocupado por fijar un salario mínimo para los trabajadores a domicilio.

Especialmente la legislación Alemana anterior al nacional socialismo impuso a los patronos las obligaciones a las que nos referiremos posteriormente.

Entre las legislaciones de la América Latina referentes al trabajo a domicilio y que son más completas, puesto que tratan con bastante amplitud el problema referente a la retribución que debe recibir el trabajador, tenemos la ley Argentina y la del Uruguay. La primera de fecha quince de noviembre de mil novecientos cuarentiuno y la segunda de fecha veintitrés de enero de mil novecientos treinticuatro, completada con la ley de cinco de enero de mil novecientos cuarenta.

La mayoría de países de la América Latina han legislado sobre el trabajo a domicilio, siendo El Salvador uno de los pocos países que no han legislado al respecto, a pesar de existir en la Constitución en vigencia el Art. 189 que se refiere expresamente al trabajador a domicilio, es por esa razón que consideramos de interés conocer las legislaciones extranjeras y exponer sus puntos de vista, lo cual nos servirá de mucho al promulgarse en este país la ley que regule el trabajo a domicilio.

Por lo expuesto nos referimos a la legislación Uruguaya y Argentina porque el conocimiento de ambas nos traerá mucho beneficio para cimentar las bases de la ley que se promulgue por el organismo correspondiente.

La legislación Uruguaya sobre el trabajo a domicilio, dispone en su Art. 1º que toda persona que contrate servicios a domicilio, será considerada como patrono. En el Art. 3º previene la misma ley que la remuneración del trabajo a domicilio no será inferior a la que sea usual en los talleres de la misma industria y localidad; aparece en la misma legislación que los salarios mínimos se fijarán cada dos años por el Consejo Superior del Trabajo y que las tarifas respectivas podrán modificarse si se modifican los salarios en los talleres que sirvieron de base para fijar las remuneraciones.

En el Art. 4º de la referida ley se preceptúa que los patronos están obligados a informar al Instituto Nacional del Trabajo los locales donde se ejecute trabajo a domicilio y las personas que lo realicen. En el Art. 5º se norma en el sentido de que habrá nulidad de los pactos que tiendan a disminuir los salarios mínimos.

Y en el Art. 6º se habla de las multas que impongan los patronos a los trabajadores a domicilio por trabajos defectuosos, los que no pueden exceder del diez por ciento del salario y que su monto se entregará a la Caja de Retiro respectiva.

Por ley de fecha cinco de enero de mil novecientos cuarenta, se completó la legislación Uruguaya al señalar tres medidas principales:

- a) —todo patrono debe de llevar un registro de cada uno de sus trabajadores a domicilio, con el nombre del trabajador, número, naturaleza y fecha de las piezas que se entregan, la remuneración y las condiciones de pago.
- b) —el trabajador debe, igualmente, llevar una libreta proporcionada por el patrono y en la que además de las menciones del registro del patrono, ha de constar el salario que se le paga. Esta medida, unida a la anterior, tiene por objeto garantizar el pago de los salarios. Se dispone en la ley que la libreta es el medio de comprobación del trabajo y de los pagos recibidos.
- c) —los salarios que fijan las comisiones del salario deben grabarse en las libretas y en anuncios desplegados en el taller del patrono.

Los principios expuestos por la legislación Uruguaya, son dignos de aceptarse, al legislarse en este país sobre el trabajo a domicilio, especialmente en cuanto se refiere a la fijación y pago de salarios a los trabajadores a domicilio, puesto que preceptúa que los salarios de dichos trabajadores no deben ser inferiores a los que corrientemente se pagan a los trabajadores de los talleres de la misma industria y localidad, es decir, equipara a ambas clases de trabajadores confirmando con ello el principio laboral de que a trabajo igual corresponde igual salario cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.

Al referirse la Ley Uruguaya a los salarios mínimos ha preceptuado que se fijarán cada dos años por un Consejo Superior del Trabajo y que las tarifas de salarios mínimos pueden reformarse según las circunstancias del momento. Digno de hacer notar es la regla establecida en el Art 5º de la ley referida cuando dice que habrá nulidad de los pactos que los patronos y obreros celebren con el fin de disminuir los salarios mínimos establecidos, considerando de orden público a las tarifas de salarios mínimos fijados para los trabajadores a domicilio. En cuanto a las demás reglas establecidas por la referida ley uruguaya, vale la pena mencionar con mayor interés lo relativo a la obligación de los patronos de llevar un registro de sus trabajadores a domicilio, en el que debe aparecer, el nombre del trabajador, número y naturaleza y fecha de las piezas que le entregan, la remuneración y las condiciones de pago, así como la obligación del patrono de entregar al trabajador una libreta conteniendo los datos anteriores, inclusive el salario, debiendo darle publicidad en las libretas y en el taller del patrono, a los salarios fijados por las comisiones del salario.

Ha sido preocupación primordial de los países que han legislado sobre el trabajo a domicilio, el garantizar lo suficientemente el pago de las remuneraciones o salarios que les corresponda a los que laboran a domicilio. En la mayoría de dichos países se ha plasmado en realidad el principio ya aceptado de que los trabajadores a domicilio tienen igual derecho a devengar

el mismo salario que los trabajadores del taller o fábrica toda vez que desempeñen labores de igual índole que las que desempeñen los trabajadores de taller o fábrica de la misma localidad o región; habiéndose aceptado también por algunas legislaciones que en caso de que no existan fábricas o talleres en dicha localidad o región, serán los salarios que devenguen otros trabajadores a domicilio de dicha localidad o región que desempeñen trabajos iguales o parecidos, los que servirán para fijar los salarios de los trabajadores a domicilio de la misma localidad o región de un país.

Porque nos parece de mucha importancia el contenido del Art. 159 del Código del Trabajo de Guatemala, ya que se refiere a las retribuciones de los trabajadores a domicilio, lo incluimos en este trabajo, dicho artículo dice así: “Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana **y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.**”

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir”.

Es de tomar muy en cuenta el principio relativo a los salarios que ha plasmado en realidad la legislación de la República de Guatemala, ya que según el artículo referido del Código de Trabajo Guatemalteco, los patronos no pueden pagar a sus trabajadores a domicilio retribuciones inferiores a los salarios que se paguen a los trabajadores de fábricas o taller que desempeñen labores iguales en la localidad, no debiendo ser inferiores tampoco a las retribuciones que se paguen a los trabajadores a domicilio de la misma localidad y que desempeñen labores de igual índole. Y es que en verdad, no hay razón, ni jurídica ni lógica ni de ninguna otra naturaleza, para que los trabajadores a domicilio devenguen menor retribución que la que perciban otros trabajadores que desempeñen trabajos similares. Pero como prácticamente se puede presentar el caso de que se infrinja por más de algún patrono el principio establecido, el mismo Art. 159 del Código Laboral Guatemalteco, ha establecido que en caso de infracción a la disposición relativa a los salarios, el patrono infractor deberá ser sentenciado a una indemnización equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir el obrero afectado. Con una regla establecida por el legislador en la forma antes mencionada, se encuentra el trabajador garantizado en el pago de la retribución que le corresponda, porque el patrono en vez de pagar el doble de lo que dejó de pagar al obrero, prefiere pagar el salario completo en su oportunidad.

Vale la pena que nos supongamos lo que ocurre o puede ocurrir con respecto al pago de salarios cuando en la relación que se forma entre el obrero a domicilio y un patrono, y en la cual intervenga además, un intermediario o tallerista. Sobre tal situación la solución a tal problema lo resuelve con tanta claridad la legislación de la República Argentina, que nos permitimos transcribir parte del Art. 4º de la Ley número 12713 referente al trabajo a domicilio y que está actualmente en vigencia en el mencionado país; el inciso y apartado respectivo rezan así: “Los empresarios, los intermediarios y los talleristas que contraten un trabajo a domicilio son **responsables solidariamente**: del pago de los salarios fijados por las comisiones respectivas. Esta responsabilidad para el empresario, cuando el trabajo se ha contratado por un intermediario o tallerista, sólo alcanza

hasta el importe de dos meses de remuneración, o hasta el valor de un trabajo determinado, cuando su ejecución ocupe un plazo mayor”.

Tiene mucho interés para el caso nuestro, puesto que esperamos pronto la promulgación de la ley que regule la forma de trabajo que comentamos, que conozcamos las legislaciones avanzadas en lo que se refiere al trabajo a domicilio, como el caso de la República Argentina, la cual según hemos transcrito trata con mucha importancia lo referente al pago de los salarios que correspondan al obrero, ya que al establecer la responsabilidad solidaria para los empresarios, intermediarios y talleristas en lo que se refiere al pago de los salarios del obrero, ha garantizado a éste en dicho aspecto, puesto que perfectamente puede dirigir la acción ante los tribunales competentes contra cualquiera de ellos que considere de mejor solvencia económica y estando obligados solidariamente a tal pago, tanto el tallerista, empresario o intermediario no pueden éstos cuando fueren demandados en tal sentido, alegar ninguna excusa para eludir el pago, salvo las que la misma ley estableciere. Cuando nuestro legislador secundario decreta la ley respectiva, es merecedor de tomarse en cuenta tal aspecto que regula la forma de pago de los obreros a domicilio, puesto que éstos en tal forma quedan completamente asegurados de recibir el salario correspondiente como dice la legislación Argentina, o la retribución respectiva, como dice el Código de Trabajo de la República de Guatemala.

También traigamos a cuenta por la misma razón anterior, la manera como se establece en la Ley Argentina la forma en que se verificarán los pagos de los salarios a los trabajadores a domicilio, siendo los artículos 11 y 12 de la dicha ley los que regulan tal situación, los cuales son del tenor literal siguiente: “Art. 11.—Los pagos de los salarios se harán en forma directa en los días y horas previamente fijados por la autoridad de aplicación. Art. 12.—Autorízase al Poder Ejecutivo para crear cajas oficiales de pago cuando lo considere necesario, destinadas a hacer efectivos los salarios a los obreros a domicilio.

Estas cajas en lo posible, deberán formar parte de cajas, bancos o entidades oficiales ya establecidos, con las respectivas zonas de jurisdicción”.

Realmente la legislación Argentina, a pesar de su amplitud en lo que se refiere al trabajo a domicilio, no ha sido explícita en cuanto concierne con el lugar donde debe verificarse el pago de los salarios a los obreros a domicilio, puesto que sólo se refirió a los días y horas en que se llevará a cabo el pago de dichos salarios, sin obligar al patrono, intermediario o tallerista a pagar en determinado lugar, es decir, queda a voluntad de éstos en su caso, el señalar el lugar de pago, cuando realmente no debe ser así porque si bien es cierto que existe en la misma ley las sanciones correspondientes en el caso de contravención, mientras se impone tal sanción el trabajador sufre un perjuicio económico que afecta el presupuesto familiar de dicho obrero y así, por ejemplo, supongamos que un patrono está obligado a pagar al obrero veinte colones por cada pieza confeccionada, si dicho patrono puede escoger el lugar de pago, lo más seguro es que tratará de buscar la manera de eludir el pago completo del salario, mientras que si la ley le señala lugar para tal efecto, sabe perfectamente que tendrá una sanción más, caso contravenga la disposición.

Cuando se legisle en nuestro país en tal sentido, consideramos que debe señalarse la casa del obrero o el lugar donde éste labore, para recibir

su salario, así como para que entregue al patrono o su representante el producto elaborado.

Como dice el Dr. Carlos Dasmarrás, ilustre comentarista argentino, los dos problemas capitales del trabajo a domicilio son los relativos a la jornada agotadora de trabajo y los bajos salarios que se pagan a los obreros, afirmando a la vez que la solución de dichos problemas debe encontrarse en la reglamentación de tal forma de trabajo, porque con la prohibición del mismo, no se conseguiría ningún beneficio para la clase afectada tal como lo hemos expuesto en este mismo trabajo.

Es cierto que los dos problemas expuestos por el Doctor Dasmarrás son esenciales en el trabajo a domicilio, pero no nos olvidemos que existe también otro problema que tiene mucha importancia, como es el relativo a las condiciones higiénicas del lugar donde desarrollan las labores los trabajadores a domicilio. En nuestro país creemos que tal problema debe solucionarse al reglamentarse esta forma de trabajo, tanto por el Departamento de Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como por la Dirección General de Sanidad, organismos que deben trabajar en combinación en este aspecto.

Pero volviendo al problema relativo a los bajos salarios y que en verdad es el que más preocupa a los obreros a domicilio, consideramos que debe resolverse formando comisiones mixtas de representantes obrero-patronales presidida por un Delegado Gubernamental. Dicha comisión debe tener como principal objetivo la fijación de salarios mínimos en esta clase de trabajo.

Tal comisión debe ser integrada en esta forma: el sindicato a que pertenezcan los trabajadores afectados tendrán derecho a elegir dos representantes obreros para integrar dicha comisión; teniendo facultad, es decir, de nombrar dos representantes patronales, las asociaciones profesionales de patronos que se formaren o para el caso presente sería la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, siendo presidida la comisión por un representante Gubernamental nombrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Debiendo ser requisito necesario para ser delegado patronal u obrero que los delegados por parte de los trabajadores estén en servicio activo y que los delegados patronales sean peritos en la materia, es decir, en la clase de trabajo que desarrollen los obreros, a quienes se les fijará el salario mínimo. El Delegado Gubernamental debe ser un economista que conozca el problema obrero.

✓ La referida comisión que se denominaría comisión de salarios mínimos de los obreros a domicilio, para fijar dichos salarios, debe atender sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor y a los diferentes sistemas de remuneración, tal como lo exige el legislador constitucional salvadoreño, quien a la vez preceptúa que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.

Todos sabemos y lo hemos repetido mucho en este trabajo, que hasta este momento no se ha legislado nada en lo relativo al trabajo a domicilio y, por consiguiente, no se ha normado absolutamente en lo que concierne a los salarios mínimos de los obreros a domicilio. Por otra parte, el legislador secundario no se ha recordado de que hay un precepto constitucional que ordena la fijación de salarios mínimos a pesar de la urgente necesidad de

de ello, máxime si reparamos que cada día sube el costo de la vida. Creemos de suma urgencia que el Estado por medio del organismo respectivo, legisle lo más pronto posible sobre el salario mínimo de los trabajadores en general, formando comisiones en el sentido dicho para que periódicamente se fijen los salarios mínimos.

Pero ya que nos hemos referido al problema relativo a los salarios mínimos de los obreros es conveniente que conozcamos qué es lo que se conoce con el nombre de salario mínimo. ¿Será que quiere decir que debe pagarse menor salario posible? evidentemente que no. Primeramente debemos saber qué se entiende por salario y después diremos lo que se conoce con el nombre de salario mínimo.

Hemos dicho que todos los trabajadores constituyen una clase que se ha denominado clase trabajadora y que por lo consiguiente, se le deben de aplicar a todos los trabajadores las normas protectoras del Derecho del Trabajo.

Por otra parte y por regla general, la única fuente de ingreso al patrimonio de los trabajadores, es la cantidad que como contraprestación le paga el patrono al obrero por la energía de trabajo que presta al primero.

Se ha sostenido en doctrina y en algunas jurisprudencias, que aunque el salario no se equipara a los alimentos que se condene de conformidad a la legislación civil, por constituir el ingreso único al patrimonio del obrero sirve para satisfacer las necesidades alimenticias del trabajador y la familia de éste.

La palabra salario, según el Profesor Guillermo Cabanellas, tiene su origen en la voz latina *salarium* y esta última en la de *sal*, porque en la antigüedad se acostumbraba pagar al servicio doméstico con una determinada cantidad de sal. Aunque hay autores como De Litala que dicen que la denominación de salarios corresponde únicamente a la remuneración que se paga al trabajador en el contrato de trabajo manual y la denominación de estipendio a la remuneración que recibe el trabajador en el contrato de empleo, se ha aceptado en lo general que la denominación de salario corresponde a la retribución en dinero que recibe todo trabajador de parte de su patrono como contraprestación del servicio que presta en beneficio del mismo patrono. Y así tenemos que la ley Federal del Trabajo Mexicana en su artículo 84 dice: "Que salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador en virtud de su contrato de trabajo". Más completa nos parece la definición que ha dado el legislador salvadoreño sobre el salario y así tenemos que el Art. 5º de la Ley de Contratación Individual de Trabajo dice: "Art. 5º Salario es la retribución en dinero que el patrono da al trabajador por los servicios que le presta en virtud de su contrato de trabajo. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal". Sin embargo, hay legislaciones como la de Chile y de Portugal que hacen algunas distinciones sobre la retribución que reciben los trabajadores en general. Cuando el estipendio es fijo el Código del Trabajo de Chile en su Art. 139 denomina sueldo a la remuneración pagada por períodos iguales y determinados en el contrato que recibe el empleado por la prestación de sus servicios.

La Ley Portuguesa distingue entre sueldo y salario, según sea la remuneración de los empleados u obreros.

Hay autores como el Profesor Cabanellas que dicen, al referirse al salario, que hay que distinguir según sea la remuneración convenida, puesto que si es por día se llama jornal y si la retribución es abonada por períodos de una semana o mayores, debe llamarse sueldo a la remuneración recibida por el trabajador. Como hemos dicho, nos parece completa la definición dada por la Ley de Contratación Individual de Trabajo de El Salvador porque no hace ninguna distinción al respecto, ya que en primer lugar tan es trabajador el que desarrolla actividades intelectuales como manuales y es que lo que determina la obligación del patrono de pagar al obrero un salario es la prestación del servicio en beneficio del primero, sin tomar en cuenta el tiempo durante el cual se preste el servicio.

Como hemos dicho, el concepto de salario que nos ofrece nuestra legislación es de la más completa, porque no es el tiempo durante el cual el obrero trabaje para el patrono, el que determina la existencia del salario, sino que la prestación del servicio en beneficio del mismo patrono en virtud de un contrato de trabajo. Es de notar que en lo que respecta a la forma del cumplimiento de la obligación principal del patrono, o sea la del pago de los salarios correspondientes a sus trabajadores, la ley ha preceptuado que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal en la República.

Es conveniente que analicemos los presupuestos necesarios para que hablemos de la obligación del patrono de pagar los salarios a sus trabajadores. En primer lugar nuestro legislador nos da a entender que el salario es la contraprestación que hace en dinero el patrono al trabajador por los servicios que le presta este último, en virtud de un contrato de trabajo. Es decir, para que nazca jurídicamente la obligación del patrono de pagar los salarios al obrero y la obligación de éste de prestar sus servicios en favor de tal patrono, es requisito indispensable la celebración previa del contrato de trabajo, el que para nosotros entra en la categoría de los contratos bilaterales, onerosos y conmutativos. El contrato de trabajo es bilateral porque tanto el patrono como el trabajador contraen obligaciones recíprocas, entre las de primero tenemos la de proporcionar los medios necesarios para que el trabajador pueda desempeñar sus labores, así como la obligación principal de pagarle al trabajador sus respectivos salarios, etc., y el obrero se obliga a prestar sus servicios personales a dicho patrono, a seguir las instrucciones de éste, etc.

Es oneroso el contrato de trabajo porque tiene por objeto la utilidad del patrono y del obrero, puesto que éste recibe su salario en pago de la energía de trabajo que presta a su patrono, quien se beneficia con la misma, y es un contrato conmutativo porque el salario que paga el patrono al obrero, ya sea al día, a la semana, al mes, o a cualquier otro número de días, equivale a la prestación de energía de trabajo que presta dicho trabajador a su patrono en un día, semana, mes, etc.

Nos parece plausible que el legislador salvadoreño haya normado en el sentido de que el pago de los salarios debe hacerse en moneda de curso legal, porque con ello se ha evitado el abuso que cometían los patronos al pagar a los obreros en la forma que creyeren conveniente, causando perjuicios económicos al obrero, porque los patronos buscaban la manera de burlar las aspiraciones de sus trabajadores. Aquí en El Salvador se cometieron muchos abusos de parte de los patronos cuando practicaban el pago de los salarios a los trabajadores por medio de fichas; tal proceder lo acostumbraban los patronos en las fincas y haciendas; pero tal como ahora lo exige la ley, no le queda recurso alguno al patrono para eludir el cumplimiento

del pago de los salarios en moneda salvadoreña de curso legal. Es así como al presentarse el caso de que un patrono quisiera pagar los salarios a sus trabajadores en otra forma, éstos se pueden negar a recibir lo que se les quiera entregar distinto a la moneda del curso legal, sin incurrir con ello en ninguna responsabilidad y teniendo los trabajadores la facultad de demandar la terminación de los contratos de trabajos que los vincula con su patrono, ya sea por la causal 8ª o la 9ª del Art. 49 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, puesto que según la causal 8ª referida, puede un trabajador ejercitar la acción de dar por terminado el contrato de trabajo, cuando haya violación de parte del patrono a las prohibiciones contenidas en el Art. 27 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, y cuando el patrono no paga los salarios en la forma que la ley establece, en el fondo está reteniendo el salario del trabajador, a lo cual se refiere la causal 8ª del Art. 27 de la referida ley. Y por otra parte, también puede un trabajador dar por terminado el contrato de trabajo que lo vincule con un patrono cuando éste falte al cumplimiento de sus obligaciones impuestas al patrono en favor del trabajador por las leyes, reglamento de trabajo, reglamentos internos, contratos colectivos o individuales de trabajo.

Y el pago del salario en forma distinta a lo ordenado por la ley equivale a que el patrono infractor falte al cumplimiento de una de sus obligaciones. En uno y otro caso el trabajador tiene derecho a una indemnización en la cuantía y forma que establece el Art. 56 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo.

Pero conviene aclarar el punto de que aunque aparezca el precepto constitucional que dice, que el salario debe ser pagado en moneda efectiva de curso legal, siempre se puede pagar el salario, parte en dinero y parte en especie, puesto que el legislador constitucional lo que en el fondo ha querido decir es que no se pueden pagar los salarios con vales, fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo con lo que se trataba de sustituir la moneda de curso legal; esto que acabamos de mencionar lo sostiene el Profesor Guillermo Cabanellas en su trabajo sobre el Derecho del Trabajo. Es así como a muchos trabajadores, —continúa— el Profesor Cabanellas, no se les paga su salario totalmente en dinero, sino que en el caso de los domésticos, marinos, trabajadores agrícolas, etc., el salario se les paga parte en especie y parte en dinero, y sin embargo, sostiene el mencionado autor que no se viola el precepto constitucional, con lo cual estamos completamente de acuerdo.

Esta y otras más plasmadas en las leyes laborales en vigencia, son las ventajas alcanzadas por la clase trabajadora, en nuestro país, la que actualmente aboga por la conquista de nuevas ventajas como la regulación del trabajo a domicilio.

Como dice el Profesor Mario de la Cueva, las disposiciones sobre el salario tienen una doble finalidad: 1ª—conseguir que los trabajadores obtengan un salario que compense efectivamente el servicio prestado y 2ª—garantizar la percepción real del mismo salario, finalidades que en nuestro medio están garantizadas por las razones que hemos expuesto.

Ahora que hemos aceptado que la definición dada por nuestro legislador sobre el salario en general es de las más completas, podemos comenzar a hablar sobre lo relativo a los salarios mínimos.

CAPITULO VI

SALARIOS MINIMOS

Entre las definiciones sobre salario mínimo que hemos tenido oportunidad de conocer, tenemos las siguientes: la ley de Australia Occidental lo define de esta manera: "Salario mínimo es aquél que permite al obrero, colocado en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal".

La Constitución Mexicana define al salario mínimo en la siguiente forma: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

Como dice el Doctor Mario de la Cueva, el salario mínimo tiene una triple finalidad: asegurar la satisfacción de las necesidades propiamente vitales; garantizar la educación de los hijos y proporcionar a la familia los placeres honestos a que tiene derecho.

Hay que aceptar como punto indiscutible que el nivel de vida de las clases trabajadoras es excesivamente bajo y que por lo tanto, la acción del salario mínimo no puede concretarse a reconocer lo que exista, sino que la misión principal de tal salario es la de colocar al obrero en una posición económica que lo eleve de la indigente situación en que se encuentra a una posición aunque no sea holgada, pero sí digna de todo ser humano componente de la sociedad.

Por lo expuesto últimamente, podemos definir al salario mínimo, como aquél que tiene por objeto asegurar la satisfacción total de las necesidades propiamente vitales del obrero, garantizar la educación de sus hijos y proporcionar a la familia del obrero y a éste los placeres honestos a que tienen derecho, atendiendo para ello, las condiciones de cada región y de la industria a que pertenezca dicho obrero.

Casi en la mayoría de países de la América Latina, se ha legislado sobre el punto de derecho laboral que se conoce con el nombre de salario mínimo, aunque los avances han sido demasiado lentos. En nuestro país, a pesar de la urgente necesidad de ello, no se ha legislado al respecto, siendo uno de los pocos países que no lo han hecho, indudablemente por indolencia legislativa y aunque reconocemos que es un problema arduo, lo cierto es que hasta ahora no se ha intentado tratar de resolverlo.

El primer país de la América Latina que legisló sobre el salario mínimo fue la República del Perú; pero no hay que olvidar que los primeros países en el mundo que legislaron al respecto, fueron Australia y Nueva Zelandia.

Nos parece de mucha importancia que conozcamos lo que el Código del Trabajo de la República del Brasil entiende por salario mínimo y es así como en el Art. 76 de dicho Código, aparece que “todo trabajador tiene derecho como pago por el servicio prestado, a un salario mínimo, capaz de satisfacer en la región del país y en determinada época, sus necesidades normales de alimentación, vestido y transporte”.

Ruy Santiago, autor del proyecto de la ley sobre el salario mínimo de la República del Brasil dice: “que son cinco los elementos fundamentales del salario mínimo: alimentación, habitación, vestido, higiene y transporte”.

Hay legislaciones como la Argentina que nos habla de salario vital mínimo, entendiéndolo por tal “a la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones. También la legislación Argentina dice que el salario mínimo vital debe cubrirse, cualquiera que sea la forma de la remuneración y ha de fijarse periódicamente.

La misma legislación Argentina dice que los salarios básicos se distinguen del salario mínimo vital, en que éste se fija en consideración a las necesidades vitales de los trabajadores, en tanto que los salarios básicos toman en cuenta la naturaleza del trabajo, las características y la capacidad económica de las empresas y elevándose sobre el salario vital mínimo, señalando los salarios por categorías profesionales, los que equivalen a lo que generalmente se denominan como salarios mínimos industriales.

El problema capital en lo relativo a los salarios mínimos, es el de la forma para determinarlos. Al respecto existe un convenio que sobre salario mínimo fué adoptado por los países participantes en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, el treinta de mayo de mil novecientos veintiocho, y que se ha puesto en práctica en la mayoría de países de la América Latina, entre ellos la República de Chile, que creó por medio de un decreto legislativo una comisión de salarios integrada por representantes Gubernativos y patronales; dicha comisión para llenar mejor su función, se dividió en cuatro subcomisiones que tuvieron por objeto: la primera, conocer el costo de vida y los salarios; la segunda, buscar los métodos de regulación o determinación de salarios mínimos; la tercera, investigar la capacidad económica de las industrias, y la cuarta, buscar el aprovechamiento e inversión de los salarios, pero fué una lástima que no tuvieron efectividad práctica dicha comisión y subcomisiones. Indudablemente el error principal al crear tal comisión fué el no haberle dado a la clase trabajadora la oportunidad de participar como integrantes en la referida comisión de salarios. Por eso creemos oportuno proponer que al crearse las comisiones de salarios mínimos en nuestro país, debe integrarse por igual número de representantes de los obreros y los patronos y presidida dicha comisión por un Delegado Gubernamental entendido en materia económica, debiendo ser asesorada jurídicamente dicha comisión por uno o más abogados del Gobierno en el Ramo del Trabajo y Previsión Social.

Es digno de hacer notar que todas las legislaciones que han regulado sobre los salarios mínimos, tienen por fin primordial satisfacer las necesidades esenciales del trabajador y de su familia, como las que atañen a

su alimentación, vestuario, educación general, profesión, descanso y recreo cultural.

En lo que respecta a la obligatoriedad de los salarios mínimos, el Código del Trabajo Chileno dice en el Art. 43 que “en las industrias en que esté determinado el salario mínimo, no se podrá estipular una remuneración inferior a él, y el obrero que recibiere un salario inferior al mínimun fijado, tendrá derecho a reclamar el saldo”. Cuando se legisle en nuestro país sobre el salario mínimo debe incluirse una disposición similar a la que aparece en el Código de Trabajo de Chile, a fin de garantizar el cumplimiento de las tarifas de salarios fijadas por las mencionadas comisiones.

En relación con la manera como deben de fijarse las tarifas de salarios mínimos por las respectivas comisiones de salarios, en otros países se ha tomado como norma para ello, fijar dichas tarifas por industrias, debiendo tomarse en cuenta los siguientes principios:

- a) —la habilidad profesional, lo que implica que se fijen diferentes salarios para el obrero calificado y para el simple operario; se designa el salario de este último como primario y como secundario el del obrero calificado.
- b) —el salario varía según los sexos.
- c) —las condiciones de la industria deben ser particularmente consideradas para aumentar o rebajar los salarios.
- d) —la concurrencia extranjera puede ser causa de disminución de salarios.
- e) —la edad es también elemento que ha de tomarse en cuenta para aumentar el salario por las mayores exigencias y obligaciones.
- f) —el monto de los salarios que se pagan en profesiones similares es, asimismo, un elemento de importancia.

Respecto a los principios que hemos expuesto últimamente y que los menciona el tratadista Doctor Mario de la Cueva en su tratado de Derecho del Trabajo, cuando nos habla de los salarios mínimos, nos parece que deben de tomarse en cuenta al fijarse las tarifas de salarios mínimos por las comisiones respectivas, con excepción del principio que expone dicho tratadista de que el salario varía según los sexos, lo cual nos parece injusto e impolítico, porque es un principio aceptado de que a trabajo igual, cualquiera que sea el sexo, edad, etc., corresponde salario igual, tanto es así en la mayoría de los países que en las constituciones políticas respectivas aparece plasmado dicho principio, para el caso en la Constitución Política de El Salvador tenemos que en el Art. 183 de la misma, aparece un numeral que dice: “En la misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad”. Y si acaso al fijar las tarifas de salarios mínimos se hiciera discriminación

por razón de los sexos, se estaría violando el precepto constitucional mencionado, además de que en la actualidad la mujer ayuda al esposo o compañero de vida al sostenimiento del hogar, así como en otros casos, es la que lleva en hombros la carga de la familia, por lo cual es de justicia que no se haga discriminación alguna al respecto. Estos son los motivos que nos inducen a que expresemos que el sexo no debe tomarse como circunstancia especial para determinar la fijación de las tarifas de salario mínimo.

En lo que respecta a que la concurrencia extranjera puede ser causa de disminución de los salarios, si bien es cierto que puede influir en ello, para evitar tal circunstancia, el Estado debe dictar leyes que protejan la industria nacional, como por ejemplo, las leyes que imponen impuestos excesivos a la entrada de productos extranjeros al territorio del Estado iguales o similares a los producidos en el país. Las demás circunstancias expuestas por el Profesor de la Cueva, nos parece que sí deben de tomarse en cuenta al fijarse las tarifas de salarios mínimos.

Sabido es que lo referente al salario mínimo es un problema muy complejo y como ha dicho el tratadista Mario de la Cueva, dicho problema pertenece más bien a un estudio económico que jurídico; esa ha sido la razón que hemos tenido para que propongamos que sea un economista el Delegado Gubernamental en las comisiones de salarios que se formasen, los cuales deben ser asesorados por el número de abogados del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que se creyeren convenientes.

Como se ha dicho, el salario mínimo tiene un carácter general, ya que hay que fijar distintas tarifas según las diferentes industrias, debiendo tomarse en cuenta que el salario mínimo no es meramente vital, sino que para fijarse las tarifas de los salarios dichos, además de tomarse en cuenta las necesidades del trabajador, también debe de consultarse con la posibilidad de la industria de pagar mejores salarios.

A manera de ilustración, incluimos en este trabajo, algunas de las recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, en el año de mil novecientos veintiocho y, así tenemos por ejemplo, la siguiente: "Para determinar las tasas mínimas de salarios que deberán fijarse o establecerse, los organismos para la fijación de los salarios, deberán tener en cuenta, en todo caso, la necesidad de asegurar a los trabajadores interesados un adecuado nivel de vida. Con este objeto, es de todo punto conveniente tener en cuenta las tasas de salarios pagados por trabajos similares en las industrias donde los trabajadores estén suficientemente organizados y hayan firmado contratos colectivos eficaces o si no se dispone de este elemento de comparación, tener en cuenta el nivel general de los salarios en el país o localidad de que se trate".

Otra de las recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con los salarios mínimos, es la siguiente: "deben de tomarse en cuenta para fijar los salarios mínimos, los dos factores que siguen:

- 1º)—la necesidad de proporcionar a los trabajadores un nivel adecuado de vida, en relación con el nivel general de los salarios del país o localidad; y
- 2º)—la comparación con los salarios que se paguen a los trabajadores sindicados.

Problema debatido ha sido el de buscar la justificación de la existencia del salario mínimo. El tantas veces mencionado Profesor de la Cueva, manifiesta en su tratado de Derecho del Trabajo que durante el siglo pasado y a principios del presente, hubo un debate entre los defensores e impugnadores del salario mínimo.

La corriente filosófica denominada individualista y la escuela económica conocida por liberal, fueron los principales enemigos de la existencia del salario mínimo. Argumentaban tanto los individualistas como liberales que los salarios estaban sujetos a la ley de la oferta y de la demanda y decían que como esta última era una ley natural, era infructuoso e inútil la existencia del salario mínimo y que era inconveniente romper los principios científicos de la economía.

Estos mismos opositores del salario mínimo manifestaban que la ley económica de la oferta y la demanda era quien determinaba los salarios y que la intervención del Estado para fijar los salarios mínimos sólo acarrearía dificultades.

Se argumentaba por los anteriormente dichos que si el salario mínimo que se fijara era inferior a los salarios que se pagaban, produciría inmediatamente la baja de estos últimos y manifestaban que si los salarios mínimos eran superiores a los salarios que se pagaban, arruinarían la producción nacional y con lo cual perjudicarían la economía de un país. Otro punto que sostenían los liberales e individualistas, era de que el salario mínimo por su rigidez causaba más perjuicio que beneficio a la clase trabajadora, puesto que decían que lo mismo ganaría un casado, un soltero, etc., sin tomar en cuenta las necesidades de uno u otro trabajador.

A los ataques dirigidos por sus opositores para la existencia del salario mínimo, vino la reacción de los que creyeron conveniente la justificación de tal salario. El Profesor de la Cueva, nos ilustra al respecto y nos dice que fué el socialismo utópico la principal escuela defensora del salario mínimo, siendo digno de mencionar a Sismondi como uno de los principales defensores de la clase de salario a que nos estamos refiriendo. También el Papa León XIII en su famosa encíclica, *Rerum Novarum* defendió al salario mínimo. Igual punto de vista han sostenido las diversas escuelas socialistas. Pero fueron las nuevas doctrinas políticas económicas, como el intervencionismo y socialismo de Estado las que encontraron las bases jurídicas para la existencia del salario mínimo. Y es así como se ha dicho que para el débil no existen la libertad y que por lo tanto es al Estado a quien le incumbe intervenir en favor del débil. Las doctrinas políticas económicas dicen que el Estado se encuentra en la obligación de intervenir en los fenómenos económicos, con el objeto de garantizar a cada uno de los individuos la posibilidad de que desenvuelvan todas sus facultades y para lo cual es necesario asegurarle un salario mínimo.

Pero para la fijación de los salarios mínimos debe tomarse en cuenta las condiciones de la industria y la concurrencia extranjera, puntos a los que nos hemos referido anteriormente. Lo que hemos expuesto tiene su asidero en la nueva concepción del Estado moderno, el que se conceptúa como el organismo encargado de garantizar a todos los hombres un standard de vida, no debiendo subordinar el factor trabajo a las necesidades de la Empresa, ni éstas al factor trabajo, sino que debe de encontrarse la solución del problema, relacionando ambos factores sin buscar el beneficio de uno con detrimento del otro, sino que el beneficio común, con lo cual

se consigue el mejoramiento de las clases trabajadoras y la estabilización de la economía del país.

Sabido es por todos los entendidos del Derecho Laboral que el salario mínimo es la cantidad menor que se puede pagar a un trabajador por la energía de trabajo que presta a determinado patrono, lo cual quiere decir que perfectamente un patrono puede pactar con un obrero el pago de un salario mayor al señalado como mínimo y es que en verdad el Derecho del Trabajo es el mínimum de garantías sociales que el Estado ha creado en favor de la clase trabajadora, siendo posible y lícito que se pacten mejores condiciones de trabajo entre patronos y trabajadores, ya sea por medio de contratos colectivos, contratos individuales o cualquier otra clase de convención que tenga por objeto el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la clase obrera.

Cuando hablamos de salario mínimo queremos decir que no se puede fijar por las partes contratantes ningún salario menor al señalado respectivamente en la tarifa de salarios mínimos, pero sí se puede pactar un salario mayor, puesto que uno de los principios de la legislación laboral es buscar una existencia digna a la clase obrera y ojalá se llegue el día en que cada uno de los obreros devengue no un salario mínimo sino un salario justo, con lo cual se disminuirá en parte la miseria que impera en casi todos los países del mundo.

CAPITULO VII

SALARIOS MINIMOS EN EL TRABAJO A DOMICILIO

Ahora que hemos hablado sobre el salario mínimo en general, entraremos a referirnos al problema de los salarios mínimos en el trabajo a domicilio. Repetimos que en nuestro país no se ha legislado sobre el trabajo a domicilio ni sobre el salario mínimo, a pesar de existir precepto constitucional que los contempla, pero por esa misma razón, hablaremos sobre tan arduo problema como lo es el salario mínimo para los obreros a domicilio.

Actualmente existen trabajos preliminares en las organizaciones sindicales con el objeto de obtener la ley que regule la forma de trabajo de que nos ocupamos, siendo su mayor preocupación el problema relativo a los salarios.

El Art. 189 Constitucional entre uno de sus mandatos dice que el trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, es decir, al legislarse en nuestro país sobre el trabajo a domicilio, debe de contemplarse que habrá un reglamento especial en el que se fijarán las normas que deben de servir de pauta para fijar las tarifas de salarios mínimos. Hemos dicho cuando nos referimos al salario mínimo en general que deben de formarse comisiones formadas por representantes obreros y patronales y que también debe participar en dicha comisión un elemento Gubernamental que sea un economista relacionado con el ambiente obrero,

es decir, que conozca siquiera en lo general el problema laboral en nuestro país.

Como nuestra Constitución en vigencia dice en el artículo últimamente referido, que oficialmente serán fijados los salarios mínimos de los obreros a domicilio, la comisión que se forme deberá integrarse por medio de un acuerdo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que deberá publicarse en el Diario Oficial para que pueda trabajar legalmente.

En el referido acuerdo Gubernamental deberá decirse que la comisión se integra con los representantes de los obreros y patronos que hubieren propuesto y además por el Delegado Gubernamental. Creemos conveniente que dicha comisión debe integrarse por dos representantes obreros, dos representantes patronales y un Delegado Gubernamental, perito en materias económicas como hemos manifestado anteriormente, debiendo ser asesorada jurídicamente dicha comisión por uno o varios abogados que hayan demostrado conocimientos en la materia laboral, los que deben ser nombrados para tal efecto por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las tarifas de los salarios mínimos fijados por las comisiones respectivas en lo que se refiere a los trabajadores a domicilio, deben publicarse en el Diario Oficial para su debido cumplimiento, ordenándose que a partir de dicha publicación ningún patrono de la industria reglamentada podrá pagar menos de las cantidades estipuladas en las tarifas correspondientes y caso de hacerlo, tendrá acción el trabajador de reclamar el saldo.

Como se ha aceptado por la mayoría de legislaciones que el obrero a domicilio puede ayudarse de un aprendiz o una tercera persona para desempeñar las labores que le hubiere encomendado el dador de trabajo, las comisiones de salarios mínimos respectivas deberán fijar a la vez el salario mínimo de dicho aprendiz y el del ayudante, entendiéndose que el salario de estos últimos deberá ser menor que el del trabajador responsable para con el patrono, por la sencilla razón de que éste ha adquirido un compromiso con el patrono y a quien tiene que responderle, ya sea por deterioro de materiales que hubiere recibido del dador de trabajo, así como por los perjuicios causados al patrono por el retardo en entregar el trabajo en la forma convenida, lo mismo que por no haber realizado dicho trabajo tal como se hubiere pactado, mientras que el ayudante o aprendiz no tiene que responder en ninguna forma al dador de trabajo y más bien, estos últimos más parecen ser trabajadores del obrero a domicilio que se ha comprometido a entregar al patrono tal o cual producto en la forma que hubieren acordado.

Indudablemente que para fijar el salario mínimo del ayudante o aprendiz, la comisión de salarios respectiva debe tomar en cuenta las otras circunstancias a que nos hemos referido, como las referentes a la capacidad económica de las empresas o patronos para quien trabajen los obreros a domicilio; debiendo a la vez de aplicarse las otras circunstancias, como por ejemplo, el costo de la vida, la habilidad del obrero, la concurrencia extranjera y las demás a que nos hemos referido anteriormente en este mismo trabajo.

Problema bastante difícil de resolver es el que se nos presenta cuando tratamos de investigar qué clase de reglas deberán aplicarse a los intermediarios y talleristas en lo relativo a los salarios que deberán devengar por sus actividades laborales que desarrollan cuando intervienen en un trabajo a domicilio. Realmente y viendo las cosas superficialmente diría-

mos que tanto el intermediario o tallerista no son trabajadores sino patronos y que por lo tanto no se podrá aplicar las normas protectoras de los trabajadores, pero si volvemos al punto a que nos hemos referido, es decir al relativo con los fenómenos de la producción, tenemos que concluir que son trabajadores y que por lo tanto debemos de aplicarle los principios que favorecen a la clase laborante en la forma de trabajo de que nos ocupamos. Es por lo cual que estamos de acuerdo que sean las mismas comisiones de salarios mínimos las que deben de fijar los salarios mínimos, tanto de los intermediarios como de los talleristas.

Para la debida aplicación de la tarifa de salarios mínimos, creemos que deben de llenarse los requisitos siguientes:

- a)—fecha de aprobación de la tarifa;
- b)—término de su vigencia, la que no puede pasar de un término prudencial fijado por la misma comisión;
- c)—establecerse en dicha tarifa el margen del trabajo o tarea;
- d)—las firmas del presidente y demás miembros que intervinieren en la elaboración de la referida tarifa; y
- e)—la publicación en el Diario Oficial de la misma tarifa de salarios.

En lo referente a la forma de constituir las comisiones de salarios mínimos para los trabajadores a domicilio, se ha aceptado en algunas legislaciones como la Argentina, que se pueden integrar de la manera siguiente:

- a)—a solicitud de una asociación patronal;
- b)—a solicitud de una asociación obrera;
- c)—de oficio.

Con lo últimamente expuesto estamos de acuerdo por los motivos siguientes: tanto la asociación obrera como patronal afectadas tienen interés en que se fijen los salarios mínimos, ya que para unos y otros, conviene saber de antemano que en lo relativo a los salarios, parten de un punto fijo que lo pueden mejorar, pero no disminuir, además de que un patrono sabe que dentro de cierto tiempo rige tal salario mínimo, pudiendo perfectamente saber por lo general cuáles serán sus gastos en ese aspecto y que sólo por circunstancias imprevistas se podrá modificar la tarifa de salarios mínimos antes de la época que la ley lo permita.

El Estado como organismo que vela por los intereses generales, puede perfectamente por mutuo propio o de oficio, integrar las comisiones de salarios cuando lo crea conveniente, ya que uno de sus deberes es organizar el factor capital con el factor trabajo y además, el de asegurar a la clase trabajadora una existencia digna a que tiene derecho todo miembro de la sociedad.

Las comisiones de salarios integradas en la forma dicha, cuando fijen el salario mínimo del trabajador a domicilio, deben de tomar muy en

cuenta que dicho trabajador tiene que erogar ciertas cantidades de su patrimonio, como decir, los gastos que hace con motivo de la adquisición y arreglo de los útiles y herramientas necesarias para la elaboración del producto que se le hubiere encomendado, tomando en cuenta que dicho obrero por lo general tiene que pagar los gastos de adquisición, reparación y conservación de las máquinas, tijeras, etc. según la clase de trabajo que tuviere que desarrollar.

En cuanto se refiere a la prueba de los salarios de los trabajadores a domicilio en caso de controversia, se ha preceptuado en muchas legislaciones que debe el patrono entregar gratuitamente al trabajador una libreta que contenga lo siguiente:

- a)—nombre, apellido y domicilio del obrero;
- b)—cantidad y calidad de trabajo;
- c)—tarifas y salarios fijados en relación con la categoría de trabajo;
- d)—número, marca o rótulo del trabajo efectuado;
- e)—motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo para el obrero a domicilio.

Cuando se legisle sobre el trabajo a domicilio, debe preceptuarse que en caso de controversia, para comprobar el salario, bastará la presentación de la libreta al juicio respectivo, en la cual aparezcan todas las circunstancias mencionadas, debiendo llevar dicha libreta el sello y firma respectivas del patrono. Por otra parte y para los efectos de la publicidad, el patrono por su cuenta debe señalar en carteles visibles el salario de sus trabajadores a domicilio, debiendo fijar dichos carteles en el lugar donde entregue los materiales al trabajador y donde reciba de éste el producto que hubiere elaborado.

Por el interés que nos merece en relación con lo últimamente dicho, incluimos en este trabajo la ley alemana relativa a las obligaciones de los patronos para con los trabajadores a domicilio. Dicha ley de fecha veinte de diciembre de mil novecientos once, dice así:

- “a)—todo patrono debe fijar en caracteres y en lugar visible del local donde se encarga o recibe trabajo a domicilio, la retribución que corresponda a cada trabajo, prevención que tiene por objeto que los obreros a domicilio sepan, de antemano, lo que habrán de obtener de su trabajo;
- b)—el patrono está también obligado a apuntar a cada trabajador, en una libreta especial, la cantidad y calidad de trabajo que se encargue y ejecute el obrero a domicilio, así como la retribución que se hubiere pagado, lo que persigue como finalidad que caso de controversia pueda saberse el trabajo ejecutado y el salario recibido;

- c)—están obligados los patronos a proporcionar un informe periódico a las autoridades del Trabajo, del número de trabajadores a domicilio a su servicio, del trabajo que les encomienden y de la retribución que les paguen;
- d)—se ordena en la ley que los patronos estarán obligados a indemnizar a los trabajadores a domicilio por el tiempo que les hagan perder con motivo del retardo en ordenar o recibir el trabajo;
- e)—los patronos, cuando el trabajo se desarrolle a domicilio sólo pueden utilizar a aquellos trabajadores que hayan obtenido de la autoridad del Trabajo correspondiente, certificado de que el local donde ejecutan el trabajo llena los requisitos fijados en la ley”.

Por ley de fecha veintisiete de junio de mil novecientos veintitrés, la ley alemana amplió la regulación sobre el trabajo a domicilio en el sentido de que se ordenó formar consejos de oficios paritarios, integrados con tres representantes del Estado y un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, los cuales según dice el Profesor de la Cueva, debían ser designados en la forma siguiente: los representantes obreros debían de escogerse entre los que aparecieran en una lista presentada por las organizaciones de trabajadores a las que estuvieren agremiados los trabajadores a domicilio. Los referidos consejos paritarios debían de tener las siguientes funciones:

- “a)—investigar el salario real que perciben los trabajadores a domicilio y procurar su elevación;
- b)—procurar la celebración de contratos colectivos;
- c)—en caso de que no sea posible obtener la celebración de contratos colectivos y cuando de la investigación que hubieren practicado resulte que los salarios de los trabajadores a domicilio son bajos, declarar obligatorio el contrato colectivo que ya existiera, o fijar el salario mínimo que debe pagarse; y
- d)—intervenir en todos los conflictos que surjan como organismos de conciliación”.

La misma ley alemana últimamente mencionada, ordena que a los trabajadores a domicilio se les fije de preferencia salarios a destajo, procurando que la cantidad mínima que perciba cada trabajador equivalga al salario normal que se pague en el lugar o al que se pague en el taller por trabajos iguales o semejantes.

Es de notar que la preocupación primordial de las legislaciones que han regulado el trabajo a domicilio, es la de asegurar a los trabajadores de tal clase de trabajo, un salario que por lo menos satisfaga las necesidades vitales del obrero, ya que dada la índole especial de la forma de desarrollar el trabajo a domicilio, se necesitan leyes especiales que garanticen los derechos que legítimamente les corresponden a los referidos trabajadores.

La ley alemana ha solucionado en forma satisfactoria para los obreros a domicilio el problema relativo a los salarios, ya que como expresa el Profesor de la Cueva al fijarse el salario mínimo de los trabajadores por pieza o a destajo, tal como lo ordena la ley alemana, se ha conseguido una conquista provechosa para la clase laborante, puesto que al fijarse dicho salario debe tomarse en cuenta el tiempo que emplea un trabajador de energía normal de trabajo para confeccionar la pieza, así como el tiempo máximo que debe trabajar diariamente para que, por lo menos, obtenga un salario mínimo.

Como una de las particularidades del trabajo a domicilio es la de que el trabajador entregue a su patrono o dador de trabajo, el producto que ha elaborado, y por lo cual siendo la confección de determinado trabajo a lo que se ha obligado el trabajador, la forma de estipulación de salario que debe aplicársele es la de a destajo. Pero ya que nos hemos referido a tal forma de estipulación de salario y que como hemos dicho, es la que se debe aplicar en el trabajo a domicilio, es conveniente que conozcamos qué es lo que se conoce con el nombre de salario a base de destajo.

Es así por lo que traemos a cuentas la definición que sobre tal forma de salario nos ofrece el legislador salvadoreño en el Art. 5º de la Ley de Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal en vigencia, publicada en el Diario Oficial de fecha primero de febrero de mil novecientos cincuentiuno. En el referido artículo aparece en uno de sus apartados que “la forma de estipulación de salarios denominada por obra o a destajo, es aquella cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración del tiempo que empleó para ejecutarlo y sin estar sometido a horario”. Ya dijimos anteriormente los puntos de contacto entre el trabajo a domicilio y el contrato de trabajo a destajo y a la vez las diferencias que existen entre una y otra forma de trabajo, pero en lo que respecta a la estipulación de los salarios, se aplican los mismos principios tanto en el trabajo a domicilio como en el trabajo a destajo y es que en verdad, para pactar salarios en el trabajo que se verifica en el domicilio del obrero, lo que se toma en cuenta es lo realizado por el trabajador, importando poco el tiempo empleado para ejecutarlo y además, como hemos dicho anteriormente, sin que el obrero esté sujeto a horario alguno.

TITULO II

CAPITULO I

TRABAJO A DOMICILIO EN NUESTRA CONSTITUCION POLITICA

En el Art. 189 de nuestra Constitución Política vigente, se preceptúa, “que el trabajador a domicilio tendrá derecho a una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo, por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo”. Aparentemente nuestro legislador constitucional no ha contemplado ciertas situaciones como las referentes a la responsabilidad del obrero en caso de deterioro, inutilización, pérdida, etc., de los materiales que hubiere re-

cibido del patrono, pero en la última parte del referido artículo constitucional se dice “que a los trabajadores a domicilio se les reconoce una situación jurídica análoga a los demás trabajadores”. Al promulgarse la ley respectiva deben de contemplarse todos los aspectos, tanto desde el punto de vista de los trabajadores como de los patronos, aunque en principio aparentemente el legislador constitucional se haya referido únicamente a las obligaciones en que incurra el patrono por el retardo de él mismo al ordenar o recibir el trabajo, así como por la suspensión arbitraria o injustificada de tal trabajo.

Hemos dicho anteriormente que el salario por lo general es la única fuente de ingreso del patrimonio de los trabajadores y estos a sabiendas de que están trabajando para un patrono por un salario prefijado, contraen los compromisos que todos los hombres contraemos para nuestra propia subsistencia, es así como cada trabajador elabora a su manera el presupuesto familiar con base en dicho salario y no hay razón alguna, ni técnica jurídica, ni de ninguna otra especie para que el trabajador sufra los efectos de los retardos del patrono en ordenar o recibir el trabajo que se le hubiere encomendado de parte de dicho patrono. Sabemos que es un principio jurídico universalmente aceptado, el de que cuando una de las partes no cumple o cumple retardadamente una obligación, debe de indemnizar a la otra parte los perjuicios que le hubiere ocasionado, comprendiendo tales perjuicios, que indudablemente son los económicos, el daño emergente y el lucro cesante. Este principio ha sido plasmado por el legislador salvadoreño en el Art. 1427 C. que dice así: “La indemnización de perjuicios comprende el daño emergente y lucro cesante, ya provengan de no haberse cumplido la obligación o de haberse cumplido imperfectamente o de haberse retardado el cumplimiento.

Exceptuáanse los casos en que la ley la limita expresamente al daño emergente”.

* Es decir, nuestro legislador ha contemplado tres casos en los cuales la infracción a la ley o el contrato trae consigo la acción de reclamo de indemnización de daños y perjuicios a favor de una de las partes contratantes. Los tres casos que se pueden presentar son:

- 1º—cuando no se ha cumplido la obligación;
- 2º—cuando se ha cumplido imperfectamente; y
- 3º—cuando se ha retardado su cumplimiento.

Ha sido aceptado desde la antigüedad que por “daño emergente”, se entiende la pérdida que una persona sufra en su patrimonio y por “lucro cesante” se ha entendido que es la privación que tiene una persona de obtener una ganancia lícita.

En el caso del trabajo a domicilio se nos presenta que el patrono se obliga por lo general a entregar al trabajador los materiales necesarios para elaborar un producto, y además, a pagar un salario determinado cuando dicho trabajador cumpla con su obligación, mientras que el trabajador se obliga a entregar al mismo patrono el producto que ha elaborado por cuenta

de éste. Corrientemente en todo negocio jurídico, las partes cumplen con las obligaciones que han contraído, pero también hay muchos casos en los que las partes contratantes no cumplen dentro del plazo estipulado las obligaciones contraídas, así como también las pueden cumplir imperfectamente o retardar su cumplimiento. Es así como en el trabajo a domicilio se les presentan a las partes estos supuestos:

- 1º)—puede suceder y es el caso general que las partes contratantes cumplan con sus obligaciones, en este caso no hay problema alguno que resolver;
- 2º)—puede suceder que tanto el patrono como el trabajador o simplemente uno de ellos no cumpla con su obligación;
- 3º)—puede darse el caso de que ambas partes o una de ellas cumpla imperfectamente la obligación; y
- 4º)—puede suceder que tanto el patrono como el trabajador o solamente uno de ellos cumpla tardíamente la obligación.

En el primer caso, como hemos dicho, no hay problema alguno que resolver, puesto que al cumplir ambas partes con sus respectivas obligaciones, han conseguido las pretensiones que se propusieron al celebrar la convención que tiene por objeto el trabajo a domicilio. En los demás casos que hemos planteado o sea el de no cumplimiento de la obligación, el del cumplimiento imperfecto o el caso del retardo en el cumplimiento de la obligación, sí acarrearán responsabilidad para el infractor de la convención.

Somos de parecer que ya sea el trabajador o el patrono el perjudicado por la otra parte, siempre hay una pérdida que sufre en su patrimonio, es decir, se le causa un daño en sus intereses económicos y por lo tanto, debe tener la acción de reclamar a la otra parte una indemnización por los perjuicios que hubiere recibido. En nuestra Constitución Política, se preceptúa en el Art. 163 lo siguiente: “Todos los habitantes de El Salvador tienen derecho a ser protegidos en la conservación y defensa de su vida, honor, libertad, trabajo, propiedad y posesión.

Se establece la indemnización, conforme a la ley, por daños de carácter moral”.

Nos parece que las razones últimamente expuestas y el artículo transcrito, refuerzan el porqué de lo preceptuado en el Art. 189 Constitucional en lo relativo a las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores a domicilio en el caso de retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo.

* En la ley que se promulgue, relativa al trabajo a domicilio, debe preceptuarse que cuando por culpa del patrono el obrero no desempeña sus acostumbradas labores, o cuando por culpa del mismo patrono el trabajador no pueda entregar el producto elaborado a dicho patrono, debe éste indemnizar al trabajador con una cantidad suficiente que compense el perjuicio recibido por el trabajador por haber dejado de percibir sus salarios durante el tiempo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo que corrientemente realiza el obrero para dicho patrono, debiendo estable-

cerse a la vez en dicha ley la clase de acción que puede ejercitar el trabajador ante los tribunales de trabajo competentes.

✱ Por otra parte debe contemplarse en la referida ley a promulgarse, que el retardo en ordenar o recibir el trabajo en el tiempo estipulado debe ser causal de terminación del contrato celebrado entre el patrono y el trabajador a domicilio, con la correspondiente acción de reclamo de indemnización a favor de dicho trabajador y a cargo del patrono infractor del compromiso contraído.

Con respecto al cálculo de las indemnizaciones y salarios caídos en su caso, debe tomarse como base para el cómputo de dichas indemnizaciones el promedio de los salarios que el trabajador reclamante haya devengado durante los treinta días laborales anteriores a la fecha de la sentencia definitiva si se tratare de una acción de terminación de contrato de trabajo y si se tratara de la acción que debe de nacer por quitar el patrono al trabajador la oportunidad de seguir trabajando para él, los salarios que deben de servir de base deben ser los que hubiere devengado el trabajador en los treinta días anteriores a la fecha en que se le quite el trabajo de parte de su patrono.

Asimismo el legislador constitucional ha ordenado que se legisle en el sentido de que el patrono que suspenda arbitraria o injustificadamente el trabajo a domicilio, tiene que indemnizar al referido trabajador. En la ley respectiva debe estatuirse que cuando el patrono suspenda arbitraria o injustificadamente, indemnizará al trabajador con una cantidad igual o más a lo que hubiere devengado durante dicha suspensión. Indudablemente que la razón jurídica por la cual el patrono debe indemnizar al trabajador en los casos y forma apuntados, se debe a que no existiendo culpabilidad alguna de parte del trabajador, no tiene éste por qué soportar las consecuencias de los actos del patrono y, además, como hemos dicho, el salario es por lo general la única fuente de ingreso del trabajador y privarle del mismo, equivale a obligar al trabajador a que no cumpla ni con sus compromisos de hogar, ni con los otros compromisos contraídos.

✱ Esos son algunos de los fundamentos para que el legislador Constitucional garantice una indemnización al trabajador cuando no mediando culpa de su parte, el patrono retarde en ordenar o recibir el trabajo, así como para que tenga derecho el trabajador a una indemnización por la suspensión arbitraria o injustificada del trabajo. *buscar Cálculo Indemnización*

Cuando se legisle en nuestro país sobre el trabajo a domicilio, debe expresarse la manera de computar las indemnizaciones a que se hacen acreedores los trabajadores a domicilio. Nos parece que la manera más apropiada para computar dichas indemnizaciones sería empleando la forma que expresa el Art. 56 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo en vigencia, de fecha veinticinco del mes de marzo de mil novecientos cincuentitrés y publicada en el Diario Oficial del diez de abril del mismo año. En el referido artículo aparece la manera de computar las indemnizaciones de los demás trabajadores y nos parece que se podría aplicar a los trabajadores a domicilio porque no habría contradicción alguna en tal situación y así tendríamos que un trabajador a domicilio que hubiere prestado sus servicios a un patrono o dador de trabajo por un periodo no mayor de tres meses, se le debería de indemnizar con una cantidad equivalente a quince días de salarios; si la duración del trabajo excediere de tres meses, pero menor de un año, la indemnización debería ser la equivalente a un mes

de salario; si el trabajador hubiere laborado por un tiempo mayor de un año, pero menor de cinco años, la indemnización debería ser una cantidad equivalente a noventa días de salario; y si la duración del trabajo fuere mayor de cinco años, la indemnización debe ser igual a noventa días de salario por cada cinco años o fracción que exceda de dos años.

CAPITULO II

OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL PATRONO

Y DEL TRABAJADOR

Como dijimos en párrafos anteriores, aunque aparentemente el legislador constitucional solamente se refirió a las obligaciones del patrono en el Art. 189 de la Constitución en vigencia, como la última parte de dicho artículo dice: "que se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de la labor", entendemos que con base en esta última parte del artículo dicho, al regularse legalmente la forma de trabajo que comentamos, debe de contemplarse el caso de la responsabilidad del trabajador por el incumplimiento de su obligación; por cumplirla imperfectamente; por retardar su cumplimiento; por inutilizar o deteriorar los materiales que le hubiere entregado su patrono, etc. Y en verdad debe haber sanción para ambas partes contratantes cuando no cumplen con su obligación en la forma que hubieren convenido, porque de lo contrario no habría ni seriedad en los contratos, ni respeto a las leyes que rigen en el país, con lo cual se asestaría un rudo golpe a la Economía Nacional, puesto que no aumentando la producción se estancan las fuentes económicas necesarias para el progreso de una república que quiere ir siempre a la vanguardia en el aspecto civilización.

Es digno de que hagamos constar que en el texto de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales elaborada por la Quinta Comisión de la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en la ciudad de Bogotá, República de Colombia, aparece en la segunda parte de la referida Carta y en uno de los artículos, lo siguiente: "Reglamentaciones especiales: b)—trabajo a domicilio: el trabajador a domicilio debe estar amparado por la legislación social y tiene derecho a un salario mínimo, al pago de una indemnización por el tiempo perdido por culpa del patrono y a una situación análoga a la de los demás trabajadores".

Los anteriores principios fueron aceptados por nuestro legislador constitucional, puesto que el artículo 189 de nuestra Constitución Política en vigencia es casi copia exacta de la recomendación que aparece en la Carta de Garantías Sociales y a la que nos hemos referido últimamente. Es de lamentar que desde hace siete años más o menos, se ha aceptado constitucionalmente la recomendación dicha, sin que hasta ahora se haya promulgado la ley secundaria respectiva que daría por terminada la deficiencia legislativa que ha causado y causa actualmente grandes perjuicios, ya sea económicos o de otra índole a la clase trabajadora.

Volviendo al punto de las indemnizaciones se pueden presentar en el trabajo a domicilio distintas situaciones, haciendo constar que en lo que respecta a los materiales que se entregan al trabajador a domicilio para elaborar determinado producto, puede ocurrir lo siguiente: los referidos materiales suelen sufrir deterioros, estando sujetos a la pérdida o destrucción de los mismos, pudiendo sufrir también dichos materiales accidentes que los dañen en uno u otro sentido, restándole, como consecuencia, la particularidad de poder ocuparse para elaborar tal o cual producto. Esta situación es bastante difícil para el patrono, ya que es hasta cierto punto imposible hacer efectiva la responsabilidad del trabajador, puesto que éste corrientemente no tiene con qué garantizar al patrono y por otra parte, casi en ninguno de los países se acostumbra que el obrero a domicilio rinda fianza al patrono por el ejercicio de las actividades que le hubiere encomendado. Pero se ha dicho también que cuando se presenta un caso de daño, inutilización, pérdida, etc. de materiales después de que los haya recibido el trabajador a domicilio, el patrono tratará de que el obrero se obligue a reparar el perjuicio ocasionado, ya sea mediante pago al contado o por medio de abonos, lo cual acarrea grave perjuicio económico al obrero, máxime si éste no tiene culpa alguna en el daño, inutilización y pérdida de dichos materiales. Por otra parte, al exigir del obrero mayores sacrificios cuando se presentan estos casos, se ha dicho que además de privarle por lo general de su salario, se le puede extinguir al obrero el espíritu de trabajo que debemos tener todas las personas que habitamos en determinado país.

En algunas legislaciones, como por ejemplo la Chilena, se permite que en caso de deterioros de materiales en poder del trabajador o defectos en el trabajo, el patrono puede retener parte del salario, toda vez que tenga autorización del Inspector de Trabajo; no estamos de acuerdo en tal manera de resolver el problema puesto que el patrono aunque tenga límite para retener el salario, una vez que haya recibido la autorización de quien corresponda, el patrono queda en libertad de emplear a su antojo la manera de perjudicar al obrero; es por eso que creemos que debe ser en un juicio que se ventile ante el tribunal de trabajo correspondiente, donde debe comprobarse lo que se alegue por la parte interesada y con base en dicha prueba, será el Juez quien determinará en sentencia definitiva si existe daño, destrucción o pérdida de los materiales, sancionando a la persona culpable con lo que la misma ley establezca, que a nuestro parecer debe ser una indemnización de daños y perjuicios que equivalga a lo que económicamente dejó de percibir el patrono o dador de trabajo por la acción u omisión del obrero.

Nos parece que para resolver el problema a que nos hemos referido últimamente, lo más conveniente sería que cada patrono o dador de trabajo implante en su empresa el sistema de seguros, asegurando a sus trabajadores a domicilio con compañías responsables y con lo que se beneficiaría tanto el patrono como los trabajadores, puesto que el primero tendría la seguridad del pago por el perjuicio económico que reciba en su caso y el trabajador se encontraría en situación benévola para él, puesto que tendría la seguridad de que su salario no sufriría disminución en ninguno de los casos de que hemos hablado, salvo cuando mediare dolo de su parte al suceder cualquiera de los casos mencionados. En el reglamento respectivo que se ponga en vigencia por el Poder Ejecutivo, después de la promulgación de la ley, deberá ampliarse lo que se preceptúa por la ley en lo relativo a las indemnizaciones, así como sobre lo demás que contemple la ley sobre el trabajo a domicilio.

Como el Art. 189 Constitucional referido dice en su parte final que se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a

la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor; hablaremos en lo general sobre los derechos de que gozan los demás trabajadores y que se le pueden conceder a los trabajadores a domicilio.

Creemos que la misma razón existe tanto para los trabajadores a domicilio como a los demás trabajadores para que los primeros tengan los derechos siguientes:

- 1º)—vacaciones anuales pagadas;
- 2º)—aguinaldo anual;
- 3º)—devengar un salario mínimo;
- 4º)—el descanso pre y post natal y demás prestaciones para las mujeres en su caso;
- 5º)—a las prestaciones a que se refiere la ley de riesgos profesionales;
- 6º)—al seguro social obligatorio;
- 7º)—a la libre asociación profesional para la defensa de sus respectivos intereses, formando los sindicatos de conformidad con la ley y, por consecuencia poder acogerse a los beneficios de la contratación colectiva;
- 8º)—a ampararse al recurso de la huelga.

Debiendo aplicárseles por último las leyes que existan o se promulguen y que no contraríen la peculiaridad con que se labora en el trabajo a domicilio.

Es por lo expuesto que creemos conveniente al legislarse sobre la forma de trabajo que comentamos, que se incluyan los beneficios que hemos mencionado porque la misma razón existe para los trabajadores a domicilio que para los demás trabajadores, indudablemente que hay situaciones jurídicas que no se les puede aplicar a los trabajadores a domicilio como lo relativo a la ley de jornadas de trabajo, ley de asueto, ley de cierres de establecimientos comerciales e industriales, etc., por la razón de que no lo permite la índole de laborar en el trabajo a domicilio. ✕

CAPITULO III

CASOS GENERALES EN EL TRABAJO A DOMICILIO

Para finalizar este trabajo hablaremos someramente de ciertas particularidades del trabajo a domicilio y de las cuales no hemos hecho alusión anteriormente. Y así tenemos que otro de los problemas que merecen mucha atención al legislar sobre la forma de trabajo que comentamos, es el relativo a la higiene y seguridad del trabajo. Sobre el particular se ha

dicho que por razones de la inviolabilidad del domicilio no se puede estar ejerciendo constantemente un control por parte del Estado que lesione tal garantía, además se ha dicho que dada la circunstancia de que los salarios que devengan los trabajadores a domicilio generalmente son muy bajos, no se le puede exigir al obrero a domicilio que tenga la habitación donde trabaja en iguales condiciones higiénicas que las de un taller o fábrica donde trabajan muchos trabajadores. Estos últimos argumentos no nos parecen convincentes por distintas razones, en primer lugar, el aspecto sanitario de un país y por cuyo cumplimiento vela el Estado, prevalece por ser de interés general, sobre la posición económica del obrero, además el mismo Estado está obligado a emplear los medios necesarios como decir, los económicos para que todos los lugares donde se trabaje reúnan las condiciones higiénicas, a fin de evitar la adquisición de enfermedades de parte de los trabajadores y el contagio para los demás porque un producto elaborado por una persona enferma puede ser el instrumento para la propagación de las enfermedades contagiosas. El problema relativo a que por los bajos salarios el obrero no está en condiciones económicas para introducir las medidas necesarias en el lugar de trabajo, tal situación se puede remediar en el sentido de que a la par de que se mejoren los salarios de los obreros se les obligue a éstos a emplear las medidas higiénicas y sanitarias del caso, o de lo contrario se le retira al obrero la autorización de trabajo que debe concederle en nuestro caso el Departamento Nacional del Trabajo. A manera de ilustración y por tener mucho interés con lo últimamente dicho, copiamos los artículos 9 y 10 de la ley Argentina sobre el trabajo a domicilio. "Art. 9 Los locales donde se realice el trabajo a domicilio deben reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine la autoridad competente.

Quando se trate de talleres que no se encuentren en condiciones de higiene y seguridad podrán ser clausurados por la autoridad de aplicación.

Quando el trabajo se realice en la vivienda del obrero ésta no podrá ser clausurada, ni él mismo privado de su trabajo, salvo el caso de enfermedades infecto contagiosas". "Art. 10 La autoridad competente determinará las medidas que deben adoptarse para evitar el contagio que pudieran transmitir las mercaderías elaboradas a domicilio y las personas que por sus funciones están obligadas a denunciar la existencia de enfermedades infecto contagiosas en los lugares en que se realice el trabajo".

Nos parece que en nuestro medio podemos adoptar las anteriores medidas que podrían ser realizadas por la Dirección General de Sanidad juntamente con el Departamento de Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, organismos que perfectamente pueden desarrollar un plan de trabajo combinado, lo cual redundaría en beneficio de patronos, obreros y los consumidores de los productos o mercaderías elaboradas por dichos obreros.

En relación con los accidentes de trabajo que se presenten en el trabajo a domicilio, pueden suceder los siguientes casos: que el accidente acaezca en casa del obrero y en el desempeño de su trabajo, o en casa del intermediario o tallerista. Sobre el particular hay que distinguir uno y otro caso, ya que si el accidente acaece en casa del obrero, el patrono no respondería de tal hecho mientras que si acaece en casa del intermediario o tallerista, lo justo es que éste o el empresario respondan del accidente de trabajo acaecido en la persona del obrero al desarrollar el trabajo o con motivo

del mismo. Se ha dicho que cuando el accidente de trabajo se sufre por el obrero en la vivienda de él mismo, la prueba de ello se torna difícil en el juicio respectivo, razón por la cual lo más conveniente es que los patronos empleen el sistema de seguros para sus trabajadores a domicilio. Cuando interviene a la vez en el trabajo a domicilio, patronos, intermediarios, talleristas, y el obrero sufre un accidente de trabajo, los tres primeros deben responder solidariamente por dicho accidente y es que en verdad es la única forma de asegurar el cumplimiento de las prestaciones a que hubieren lugar en favor del obrero, porque de lo contrario todos tratarían de eludir su responsabilidad.

Respecto a la situación de los intermediarios o talleristas en el trabajo a domicilio, se presentan dos situaciones: son considerados como obreros a domicilio en relación con los patronos por cuenta de quienes se ejecuta el trabajo; a la vez se les considera como patronos en relación con las personas a quienes les encargan la ejecución del trabajo, aplicándoseles en su caso las leyes respectivas.

Con relación a las condiciones del trabajo a domicilio, tenemos lo siguiente: para que una persona individual o colectiva pueda encargarse de la ejecución de determinado trabajo debe de obtener la habilitación correspondiente, que en nuestro caso creemos daría el Departamento Nacional del Trabajo.

Otros de los requisitos que se han adoptado para la elaboración de un producto en la vivienda del obrero es que desde que el dador de trabajo entrega al trabajador un artículo para elaborarlo, éste debe de tener un rótulo o distinción, lo cual deberá llevarlo hasta que llegue a manos del consumidor.

Punto importante es el que tanto las asociaciones profesionales de patronos como de trabajadores a domicilio, deben de solicitar su inscripción ante la autoridad competente que para nuestro país creemos debe ser la Sección de Sindicatos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debiendo ser este organismo el encargado de vigilar el funcionamiento de tales asociaciones tal como se hace con los demás sindicatos. La ley del trabajo a domicilio como cualquier otra ley de trabajo puede violarse por una o ambas partes y en tal caso la misma ley debe contemplar las sanciones correspondientes, así por ejemplo, toda persona que dé trabajo a domicilio en calidad de empresario, intermediario o tallerista sin tener la licencia o habilitación correspondiente de parte de las autoridades laborales respectivas, deberá sancionarse con una multa que ingrese al fondo general de la nación.

Asimismo debe sancionarse con una multa al empresario, intermediario o tallerista que altere los registros patronales u obreros, o que infrinja cualquier otra disposición de la ley, que en caso de violarse no esté contemplado en la misma ley. Para imponer todas las multas que hemos mencionado debe haber una escala en la misma ley, multa que puede oscilar según la capacidad económica del infractor y la gravedad de la infracción, siendo los Tribunales de Trabajo que ahora se conoce con el nombre de Delegaciones de Trabajo, las que deben conocer en Primera Instancia sobre la averiguación e imposición de las multas, debiendo conocer en Segunda Instancia el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo.

Como puede presentarse de que el infractor de la ley sea el obrero a domicilio, en este caso debe imponerse una multa que indudablemente

te debe ser menor que la del patrono infractor, tomándose en cuenta para ello la capacidad económica del obrero, pero siempre considerando la gravedad de la infracción, debiendo tener libertad discrecional el Juez de Trabajo para imponer al trabajador la multa que fuere justa dentro de una escala que fije la misma ley.

En otros países se ha preceptuado como acción delictiva el hecho de que un empresario, intermediario o tallerista, emplee la violencia, intimidación, dádiva o promesa para pagar al obrero salarios menores que fije la ley. Al respecto creemos que por de pronto es ir demasiado lejos elevar a la categoría de delitos, tales acciones, porque serán los hechos los que nos demostrarán si la ley es acatada o es violada y será entonces que se estudiará si conviene a la colectividad y armonía social, la implantación de una medida de tal naturaleza por parte del Estado.

Esta misma razón es la que nos hace opinar que ninguna infracción a la ley del trabajo a domicilio que se promulgue, debe conceptuarse como delito; eso sí, debe sancionarse al infractor con multa excesiva en caso de reincidencia, atendiendo a la vez la gravedad de la infracción.

✧ Con respecto a las enfermedades profesionales que puedan adquirir los trabajadores a domicilio en el desempeño de sus labores, somos de parecer que cuando se presente el caso de que hayan empresarios, intermediarios o talleristas, todos deben responder solidariamente por las prestaciones a que tuviere derecho el trabajador, debiendo contemplarse en la ley la clase de enfermedades que ameriten prestaciones para el obrero.

✧ Debemos mencionar en este trabajo que los trabajadores a domicilio que existen en el país perfectamente pueden organizarse actualmente en sindicatos por no haber ninguna prohibición legal para ello, asociándose en la forma de sindicato que corresponda de conformidad a la ley respectiva. En apoyo de lo que hemos afirmado, incluimos en este estudio lo que dice el Art. 192 Constitucional en su inciso primero: "Los patronos, empleados privados y obreros, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos". Por otra parte el Art. 1º de la ley de Sindicatos de Trabajadores dice así: "Los empleados privados y obreros mayores de catorce años, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, pero en ningún caso podrán pertenecer a más de un sindicato.

Las disposiciones de esta ley no se aplicarán a los trabajadores que desempeñan labores propias de la agricultura ni a los domésticos".

✧ Relacionando los artículos últimamente referidos concluimos que no existe ninguna prohibición para que los trabajadores a domicilio puedan organizarse en sindicatos y con lo cual tendrán una arma poderosa que les serviría para obtener los derechos que por justicia les corresponde.

Como parte última de este estudio, creemos que debe usarse papel común en todo lo relativo al trabajo a domicilio, ya sea en los actos judiciales como extrajudiciales que se susciten al realizarse tal labor, ya que existe la misma razón tanto en el caso de los trabajadores a domicilio como en el de los demás trabajadores, puesto que unos y otros forman la clase económicamente débil y a la cual el Estado debe prestarle la atención y facilidades necesarias.