

X Dr. Francisco José Salgado _____

X **EL CONTRATO INDIVIDUAL
DE TRABAJO EN LA LE-
GISLACION ECUATORIANA**



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Tesis Doctoral _____

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LEGISLACION ECUATORIANA

Para nadie es desconocido el anhelo, por cierto tan decantado, de asegurar en todos los órdenes de la vida, la idea y la realidad de la Justicia. La idea, como principio permanente, como concretación del pensamiento, como concepción del humano linaje. Y la Justicia como realidad, en tanto aprisiona los contornos de la colectividad, en tanto interpreta los anhelos de los hombres y de los pueblos y, en tanto penetra en la compleja urdimbre de la realidad social.

La Justicia, no como que dimana sólo del hombre, individualmente considerado, sino que, deriva también del medio social, que se debe a los impulsos permanentes, a los flujos y reflujos de la colectividad, constituye la más feliz e integral solución del complejo problema de las relaciones humanas; ésta es la Justicia verdadera, porque su savia generosa alimenta a todas las esferas de la colectividad y, recorre todas las raíces, aún las más bajas y profundas de la escala social.

La Justicia, no como el estigma doloroso que se imprime en la vida de todos los humildes, ni como calvario de calvarios para los inhumanamente preteridos. La Justicia, no como imagen de los intereses creados, ni como detentadora de los derechos adquiridos, sino como universal principio de vida para todos los hombres, como base inmovible de igualdad y dignificación humanas y como la mejor garantía de armonía y paz.

En las primeras edades, la Justicia estuvo contenida en la idea de la venganza, que reclamó "la sangre por la san-

gre", sin tasa ni medida, que se ejercitó contra el grupo y alcanzó hasta "la cuarta generación". Venganza cerceadora de vidas, engendro de odios y principio de exterminio; venganza dura, cruel, amplia, sin límites, inextinguible como sentimiento, bárbara en sus resultados. Pero esta venganza primitiva, tuvo que devenir en otra más proporcionada, atendiendo al sentimiento primario de la igualdad, en forma más ajustada a los nuevos impulsos del grupo y a los nuevos sentimientos del hombre, limados por el tiempo y atenuados en su fuerza, por el mismo dolor. Así nace la Ley del Talión, como principio más benévolo que determina una proporción entre el daño o agravio recibido y la parte de venganza a realizarse, que permite el derramamiento de sangre en igual cantidad a la ya derramada. El "ojo por ojo y el diente por diente", para aquellos tiempos, significó la mejor forma de la igualdad, en este aspecto.

Pero la pasión de la venganza, se mercantiliza, toma un fondo utilitarista y se transforma en "el precio de la sangre" que, unido al sentimiento aprehensor del hombre, engendra ese otro sentimiento de lo "mío" y de lo "tuyo", originando el sistema de la propiedad privada, el que "entra como una furia en el corazón humano".

Así como el Talión se debió a la limitación que el sentimiento primigenio de igualdad, estableciera en el otro sentimiento de la mera venganza, de la misma manera, el interés social y colectivo comienza a templar y ablandar el sentido egoísta de la propiedad privada que, se derrumba a medida del impulso que toman los imperativos de carácter social.

Finalmente, a través de todas estas concepciones históricas de la Justicia, se renueva, renace, cobra vida un viejo principio sustentado por la Legislación de Atenas, cuyo enunciado es: "dar a todos las mismas cosas", principio que resume el mejor ideal de la Justicia y que reemplaza con ventaja a la definición latina de "dar a cada uno lo que le corresponde".

Es indudable que sólo la idea de la Justicia dictaminará el establecimiento de un Derecho, igualmente justo. Justo, en tanto sea la negación de privilegios, sin desatender la protección de los débiles. Justo en tanto destruya las viejas iniquidades humanas y asegure un régimen decente de

vida para todos los hombres. Justo en tanto constituya la mejor garantía de la igualdad humana.

Derecho Justo es aquel que, desechando una hipotética igualdad ante la Ley, establece una evidente y real igualdad ante la vida.

Finalmente recordemos que "la libertad es una irrisión para los débiles, porque no hay desigualdad mayor que la aplicación de un mismo Derecho a los que de hecho son desiguales".

BREVE HISTORIA DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO EN EL ECUADOR

Siendo como es nuestro estudio, esencialmente jurídico, sólo a grandes rasgos, como antecedente, un tanto necesario, vamos a tratar de esbozar la situación del trabajo en lo que dice relación a las etapas históricas conocidas con el nombre del Incario, Colonia y República, anotando desde ya que, si bien en lo que respecta a los dos últimos ciclos, es posible referirse a normas jurídicas, éstas en la realidad tienen tan escasa aplicación, pues de ellas, en la generalidad de las veces, se hace caso omiso que, ni resumen las modalidades del pueblo, ni interpretan las realidades del momento, ni tienen ejecución como tales, careciendo, en consecuencia, de toda virtualidad concreta, en el campo de las realidades.

EL INCARIO.

El Régimen del Incario, teocrático-político, cuyo vigor se patentiza en una férrea disciplina que enerva la energía de los gobernados, constituye una organización realizada con feliz éxito, que, sin embargo, a la larga, aniquila las aspiraciones individuales, corta toda idea de progreso y adelanto y estanca la vida del Imperio que se desenvuelve, en consecuencia, a través de inmutables formas y se desarrolla sin mayores estímulos, huérfano de renovaciones o transformaciones que trajeran consigo modificatorias pa-

ra sus instituciones o nuevos principios para su acción política.

Dentro de este organismo rígido y férreo, el trabajo colectivo, revestido de formas religiosas, acompañado de cánticos propios de una liturgia característica, realiza obras de enorme contenido social, por el simbolismo que ellas entrañan y por la utilidad que su ejecución supone: canales de regadío que sirven para fertilizar la tierra, con lo que se asegura el feliz desenvolvimiento de un régimen económico fundamentalmente agrícola; terrazas que hacen posible y facilitan de manera perfecta el aprovechamiento de enormes fojas de tierra que, por su declive natural o por su extraña situación, dificultan, de manera lamentable, el trabajo colectivo, destinado a satisfacer el interés común; caminos que unen los sitios más apartados del Tahuantinsuyo, comunicando entre sí a todos los pueblos, por distantes que éstos se encuentran del Gobierno Central, el mismo que, para el ejercicio de la justicia, para la consolidación de la paz y de la armonía sociales y para otros fines político-administrativos, exige la realidad de un obedecimiento absoluto, de un hacer uniforme, de un obrar simultáneo o idéntico de todos los súbditos del Incario.

El trabajo como germen de todo derecho y como fundamento de la misma existencia individual y colectiva; el trabajo como única forma de actuar de los hombres, como único cauce por donde se desborda toda la iniciativa fecunda y todo posible acopio de energías individuales; el trabajo como un verdadero deber social, en tanto el individuo es apto para realizarlo, resume la obra suprema, fundamental y característica del Imperio.

La propiedad privada de la tierra no existe; empero los frutos, pertenecen exclusivamente a los individuos, los mismos que suponen para su adquisición, el esfuerzo del hombre, el esfuerzo productor, el trabajo realizado en conformidad a las normas establecidas. Estos productos bastan para llenar elementales necesidades de una vida sencilla, modesta que precisa de contados elementos.

La propiedad de la producción es distribuida con criterio de igualdad, desvirtuado solamente por el sentido político-teocrático del pueblo incásico que asignaba una parte del producto, una parte de la obra social, al Monarca y su familia y a la casta sacerdotal, los mismos que eran parási-

tos de la colectividad. Además, cuando el afán imperialista, cuando el expansionismo del Imperio, para su realización, requería de la guerra, como criterio, entre otros, de sojuzgamiento, la clase militar y en veces, alguna parte del mismo pueblo, precariamente, por esta sola circunstancia, consumían lo que había sido producido por el pueblo, en atención a que los miembros del ejército no podían cultivar su propia parcela de tierra. Y, es aquí donde se pone de manifiesto el régimen de prudencia económica que caracteriza al Incario, cuando aquello que se produce en demasía, o aquello que, siguiendo un criterio previsor debe constituir la reserva, se guarda en los espaciosos graneros del Imperio, para que sirva en los tiempos de guerra o de escasez, en que la tierra no devolviera al hombre el producto de su esfuerzo y de su trabajo.

Por lo demás, preciso es reconocer que el trabajo colectivo, el esfuerzo mancomunado, son los únicos capaces de realizar grandes obras, sólo el milagro del trabajo que descansa sobre el fundamento de la solidaridad social, sólo el esfuerzo del hombre unido en grupo, es posible que ejecute obras maestras que perduren a través de los tiempos, desafiando la acción corrosiva de los siglos y manteniéndose incólumes a través de toda clase de vicisitudes.

DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

LA COLONIA.

España, tremolando la cruz de su raza, la cruz de su religión, la insignia de su estirpe y la enseña de su espíritu, mitad árabe y mitad latino, arrancando al cosmos el secreto de un nuevo mundo, asienta sus plantas metropolitanas en tierras vírgenes de América, cumpliendo inexcrutables designios de su destino histórico. España, rezagada históricamente, viviendo un régimen feudalista que había muerto años ha, viene a América a conquistar un mundo y a destruir una cultura autóctona que "vió hacerse la noche en la mitad del día".

España viene y destruye en América, en lo que dice relación a las tierras del Sol, la unidad de un Imperio, conseguida a fuer de una tiranía política y de una férrea disciplina social. España viene a América y superpone sobre el estrato de un colectivismo agrario, un régimen económico de tipo feudal, con todas sus taras y con todas sus iniquidades.

Pero España no destruye toda la modalidad suigénere de la conciencia india y, al contrario, inmisericordemente, aprovecha de las ventajas de una conciencia social grandiosa, perfecta para el trabajo, fuerte para el esfuerzo mancomunado, pero desgraciadamente débil, absolutamente débil en su aspecto político, por lo que los indígenas, fueron fácilmente sojuzgados, pues no pudieron realizar una efectiva defensa de su Imperio.

Los españoles, hombres codiciosos que habían vencido el misterio de los mares, que habían desafiado todos los peligros de lo desconocido, aventureros de todas las aventuras de la vida, despreciadores del trabajo, amantes del ocio y del placer, llegan a tierras de América, ávidos de oro, deseosos de riquezas que creyeron encontrar "a flor de arena", las mismas que no existían en cantidades suficientes como para colmar sus deseos de hartazgo que la fábula milagrienta había prendido en su imaginaria mora de aventureros por necesidad y por estirpe, de hijodalgos pródigos, injerto de todas las razas.

España, lamentablemente conquista América, pero no la coloniza. España la explota, pero no la civiliza. España legisla, pero legisla fuera de la realidad de América. ¡Qué lejos está España de América! ¡Qué lejos están sus Tribunales! ¡Qué lejos están sus leyes de interpretar la realidad americana!

Por ello, hablar de las Leyes de Indias, hablar de la Legislación Española destinada a regular la vida jurídica de sus colonias, es hablar sólo de los sentimientos buenos o malos de sus legisladores, de las aspiraciones benévolas o malévolas de sus gobernantes. Hablar de las Leyes de Indias, no es hablar de normas reales que se hubieran inyectado en la conciencia de América, que se hubieran hecho carne en esa conciencia, ni siquiera de preceptos que hubieran sido conocidos por los americanos.

Las leyes españolas para América, constituyen datos históricos que pueden servir para la valorización de la obra espiritual de sus Monarcas, elementos de juicio para establecer el pensamiento de tales personajes, pero no son, no pueden ser el reflejo de las aspiraciones de América, ni tienen la virtualidad de basarse en realidades americanas.

Por esto, ninguna es la influencia de la Legislación Española. Ninguna su importancia. Leyes extrañas, intras-

cendientes, inadecuadas. Normas caritativas, principios justicieros que hablan muy en alto del buen criterio de sus Monarcas y de sus Consejeros, pero completamente ajenas a América. Ninguna influencia ejercieron en su tiempo. Ninguna de dichas Leyes tuvo una apreciación y realización adecuadas y de ahí que ninguna huella pudieron imprimir en las costumbres, en el régimen de vida, en las relaciones de los hombres, a no ser un principio de autarquía completa por parte de sus gobernantes en América, definido magistralmente en aquella frase: "Obedezco pero no cumplo", que brotaba a menudo de los labios de Virreyes y Oidores.

Y no podía ser de otra manera. España era al tiempo de la conquista, un país absolutamente pobre, sin posibilidad de rentar a sus representantes en América; lo que obstaba una debida protección a los colonizadores, no pudiendo cumplir su obra en la forma adecuada como lo hacían las demás naciones de Europa que estaban en el mismo caso. Por ello vinieron a América los que quisieron, no personas seleccionadas ni apropiadas para el efecto, sino quienes estaban garantizados por instituciones especiales que aseguraban el afán colonizador, que retenían a los colonos en forma conveniente a los intereses de España, pero con desmedro de América.

Las encomiendas no son sino instituciones de tipo feudal, para aprovechar el trabajo del indio, de la misma manera que antes lo hacía el Incario. La encomienda conserva, en materia de trabajo, la conciencia colectiva del indio, la misma que aún supervive. Grandes pedazos de tierra, con enorme cantidad de indios, las encomiendas, constituyen un régimen de explotación inmisericorde, por el que el trabajo de miles de indios es aprovechado por el encomendero, a cambio de productos de España, ajenos a su vida, inservibles e incapaces de satisfacer sus necesidades y, vejatorios para su propia dignidad. Encomiendas, en donde el indio americano trabaja, en la forma más abyecta y servil; en donde una gran parte de la población autóctona pierde su vida, disminuyéndose de manera real el acervo humano de estas tierras.

Obrajes, origen de las manufacturías modernas, en los que el trabajo se realiza de día y de noche consumiendo el indio todas sus energías, dentro de un régimen de esclavi-

tud y de oprobio, a cambio de salarios misérrimos y en locales absolutamente inadecuados.

Las mitas, en forma de trabajo obligatorio, como deber inquebrantable deviene en el llamado concertaje, régimen que estatuye el arrendamiento del trabajo por toda la vida, a cambio de productos, los más indispensables para satisfacer las necesidades más premiosas y elementales de la existencia.

Los indios de la Corona, constituyen una clase de trabajadores libres, que gozan de mejores garantías en su labor, porque no están sujetos a la avaricia y explotación, ni a la vigilancia personal de los encomenderos, sino que, dependen directamente de la Corona de España. De la misma manera, los indios de ciudad, también gozan, por lo menos, de un régimen de contratación libre y, de mejores derechos que los llamados trabajadores de estancia, trabajadores agrícolas que realizan faenas duras y pesadas, así como los trabajadores de las minas que, a veces, no llegaron a conocer la luz del sol y, para quienes era evidente que al derrumbamiento del Imperio Incásico, habíase eclipsado el sol y, su raza, se había sumido en las tinieblas de la explotación inmisericorde y del abuso cruel.

Existían otras categorías de indios, como los llamados Yanaperos, que desempeñaban las funciones más humildes y realizaban los trabajos aún los más viles.

Así estaba organizado el trabajo en la época colonial.

LA REPUBLICA.

Emancipada la República, hoy denominada Ecuador, por obra y gracia de una burguesía criolla, del yugo, del tutelaje y explotación española, en nada varían las condiciones de su vida legal, especialmente en lo que se refiere a los aspectos de trabajo y, consecuentemente, a los derechos y garantías de los trabajadores. La situación de ellos, si bien varía personalmente, por haber intervenido en las gestas de la emancipación, sin embargo, como clase, ninguna variación la comprende, ni ninguna novedad, se opera en ella.

La liberación de los esclavos, en su aspecto jurídico, marca un avance recomendable en lo que se refiere a la obra legislativa de la República, la misma que, dentro de un

régimen político individualista, culmina en la abolición del concertaje y en la extinción de la prisión por deudas; reformas éstas de carácter justiciero que, en su tiempo, fueron conseguidas a fuerza de una dura lucha frente a intereses creados que en toda forma obstaron su aprobación.

La obra legislativa de la República, está especialmente concretada en los Códigos: Civil, de Comercio y de Policía, cuyo estudio, en lo que se relaciona con nuestra materia, lo vamos a realizar a continuación.

EL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS EN EL CODIGO CIVIL

Nuestro Código Civil, a semejanza de otros Códigos Americanos, vaciado en el molde de las viejas instituciones del Derecho Romano, legisla sólo sobre la propiedad y, accidentalmente trata de las relaciones de familia. La propiedad privada, intangible e invulnerable, sintetización de un individualismo absolutista, constituye la institución máxima, la figura central y el principio inmovible de todas sus normas. Estudia las personas y no a los hombres, porque en aquel entonces existían hombres que no eran personas, en virtud de carecer de bienes y, por ende, existir imposibilidad absoluta de que éstos contrajeran obligaciones y ejercieran derechos. Dirime las relaciones de familia, porque a base de ellas se establece el dominio, se constituye la propiedad, se distribuyen los bienes y se limita a este derecho. Legisla sobre el matrimonio, porque él es el origen de la sociedad conyugal, sociedad suigénereis, pero de carácter económico como cualquiera otra. Discrimina sobre la familia y el parentesco, para regular el régimen sucesorio, para hacer la distribución de los bienes, para constituir un nuevo dominio sobre las cosas que pertenecieron al que ya no existe. Establece como institución jurídica, la patria potestad y, ésta se concreta en el derecho que tiene el padre de administrar y usufructuar los bienes del hijo. Las personas jurídicas, las corporaciones y fundaciones existen para el Código Civil, en tanto son dueñas o administradoras de bienes. El Código Civil, es el Código de la propiedad. No

contiene nada que constituya el fortalecimiento y vigorización de la estructura familiar. Nada de ordenamientos jurídicos basados en conceptos humanos o en aspiraciones sociales, capaces estas últimas de desvirtuar un tanto, el uso inmoderado, el goce sin límite y la disposición arbitraria de la propiedad. Sólo el dominio egoísta que se sustrae a todos los imperativos de la colectividad.

Era indispensable que hiciéramos este enjuiciamiento general y global sobre el Código Civil, puesto que, el estudio que nos hemos propuesto realizar, presupone, necesariamente la existencia de estos antecedentes.

El dominio o propiedad.

Normas legales:

El dominio (que se llama también propiedad) es el derecho real en una cosa corporal, para gozar y disponer de ella arbitrariamente, no siendo contra ley, o contra derecho ajeno.—La propiedad separada del goce de la cosa, se llama mera o nuda propiedad. (Art. 571 del C. C. E.) .

Sobre las cosas incorpóreas, hay también una especie de propiedad. Así el usufructuario tiene la propiedad de su derecho de usufructo. (Art. 572 del C. C. E.) .

Las producciones del talento o del ingenio son propiedad de sus autores. (Art. 573 del C. C. E.) .

Cosas corporales son las que tienen un ser real y pueden ser percibidos por los sentidos. (Art. 554, inc. 2º del C. C. E.) .

Cosas incorpóreas las que consisten en meros derechos, como los créditos y las servidumbres activas. (Art. 554, inc. 3º del C. C. E.) .

Las cosas incorpóreas son derechos reales o personales. (Art. 565 del C. C. E.) .

Derecho real es el que tenemos sobre una cosa sin respecto a determinada persona. (Art. 566 del C. C. E.) .

Derechos personales o créditos son los que sólo pueden reclamarse de ciertas personas que, por un hecho suyo o la sola disposición de la Ley, han contraído las obligaciones correlativas. . . . (Art. 567 del C. C. E.) .

Estudio:

De las disposiciones pertinentes del Código Civil Ecuatoriano transcritas, que tratan del dominio, se desprende que éste, el uso, goce y libre disposición de una cosa, puede ejercerse sobre cosas corporales e incorpóreas, y puede desdoblarse en la llamada nuda propiedad y, en la mera tenencia de la cosa.

Como las cosas incorporales constituyen los derechos reales y personales, existe dominio también sobre éstos. El usufructuario, es dueño de su derecho de usufructo. El alimentario es dueño de su derecho de alimentos. El primero puede ceder su derecho. Al segundo le está prohibida toda transferencia.

El arrendamiento.

Normas legales:

Arrendamiento es un contrato en que las dos partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra o a prestar un servicio, y la otra a pagar por este goce, obra o servicio, un precio determinado. (Art. 1.906 del C. C. E.) .

Son susceptibles de arrendamiento todas las cosas corporales o incorporales que pueden usarse sin consumirse; excepto aquellas que la Ley prohíbe arrendarlas, y los derechos estrictamente personales, como los de habitación y uso. (Art. 1.907 del C. C. E.) .

En el arrendamiento de criados y trabajadores asalariados, una de las partes promete prestar a la otra, mediante un salario, cierto servicio, determinado por el contrato o por la costumbre del lugar. (Art. 1.978 del C. C. E.) .

Si el artífice suministra la materia para la confección de una obra, el contrato es de venta, pero no se perfecciona sino por la aprobación del que ordenó la obra. (Art. 1.988, inc. 1º del C. C. E.) .

Si la materia es suministrada por la persona que encargó la obra, el contrato es de arrendamiento. (Art. 1.988, inc. 3c del C. C. E.) .

Las obras materiales, o en que predomina la inteligencia sobre la obra de mano, como una composición literaria o la corrección tipográfica de un impreso, se sujetan a las disposiciones especiales de los Arts. 1.989, 1.990, 1.991 y 1.994. (Art. 1.998 del C. C. E.) .

Arrendamiento de transporte es un contrato en que una parte se compromete, mediante cierto flete o precio, a transportar o hacer transportar una persona o cosa de un paraje a otro. (Art. 2.005 del C. C. E.) .

Estudio:

En el Derecho Romano, este contrato era el de locación-conducción (locatione et conductione).

El arrendamiento es un contrato bilateral, porque ambas partes se obligan recíprocamente, la una a conceder el goce de una cosa, o a ejecutar una obra, o a prestar un servicio y, la otra, a pagar por este goce, obra o servicio, un precio determinado. También es oneroso, en virtud de que ambos contratantes obtienen beneficio, el mismo que se es-

tima como equivalente, por lo que es conmutativo. Y como sólo el consentimiento de los contratantes lo perfecciona, es consensual; y, principal, porque subsiste por sí mismo, sin precisar de otra convención.

En ocasiones, por atender a ciertos intereses especiales, la ley establece solemnidades y requisitos para su celebración, determinándose en este aspecto, el arrendamiento, como un contrato solemne, pero sólo por excepción.

Varios tratadistas consideran al contrato de arrendamiento como el gemelo del de venta, y tienen razón si reparamos en que los requisitos esenciales de uno y de otro, son idénticos: la cosa, el precio y el consentimiento, con la diferencia de que en el arrendamiento, la cosa está constituida por el goce temporal, la ejecución de la obra o la prestación de un servicio y, el precio de la misma manera, se denomina, si se trata del goce, renta; si de la prestación del servicio, o de la ejecución de la obra, salario y, si de transporte, flete.

Nuestro Código Civil, trata del arrendamiento de cosas, del arrendamiento de criados y trabajadores asalariados, de los contratos para la construcción de obras materiales, del arrendamiento de servicios inmateriales y del arrendamiento de transporte.

El arrendamiento no es sino la tenencia acompañada del goce de una cosa, a cambio de un precio determinado, pudiendo ser la cosa tanto corporal como incorporal, según lo establece en forma genérica el Código Civil.

Imperfecta e ilógicamente, en este capítulo el Código Civil legisla sobre el trabajo del hombre, el mismo que no puede ser materia de arrendamiento, como se demuestra a continuación.

De acuerdo con lo que se dice en la misma definición del arrendamiento, dada por el Código Civil, no cabe arrendar los derechos de carácter personal. De la misma manera consideramos que no pueden ser arrendados los derechos reales puesto que, en tratándose del usufructo, no se arrienda el derecho mismo, sino la cosa objeto de ese derecho. El usufructuario, el acreedor prendario o hipotecario, etc., son dueños de su derecho. El usufructuario puede ceder su derecho, y puede arrendarlo, aun cuando el arrendamiento vendría a resultar una venta condicionada a cierto espacio del tiempo, que es precisamente el del plazo de duración

del usufructo, en el aspecto de constituir una de las causas que pueden originar su extinción. En consecuencia, llegamos a la conclusión de que doctrinariamente no cabe arrendamiento de las cosas incorporales, sean derechos reales o personales.

El trabajo del hombre, el esfuerzo y la actividad humanas, indudablemente que no son cosas materiales o corporales; y, si se quiere afirmar que son inmateriales, no puede ser materia de arrendamiento, por la sencilla razón de que no cabe arrendamiento de cosas de esta naturaleza, según queda establecido, sin embargo de que el Código Civil sí acepta el arrendamiento de los derechos reales.

Esencia del contrato.

Dijimos que eran cuestiones esenciales del contrato de arrendamiento, al igual que el de compra—venta, la cosa, el precio y el consentimiento.

Tanto el comprador como el vendedor, en tratándose del contrato de compra—venta, tienen que estar de acuerdo en la cosa, para que exista el contrato y, de igual manera en lo que se refiere al convenio de nuestra relación—, o sea el contrato de arrendamiento. Se pueden vender cosas que no existen al momento de celebrar el contrato, pero no se pueden arrendar cosas que no existen y se espera que existan.

Si consideramos el trabajo del hombre como cosa, al tiempo en que se realice o formalice el contrato, no existe este esfuerzo, ni como cosa inmaterial, ni como cosa corporal; por consiguiente, mal podía ser este trabajo materia del contrato de arrendamiento, lo único que existe en dicho momento es la aptitud, el deseo de trabajar, el compromiso de efectuar determinado esfuerzo.

Es obligación del vendedor, como lo es del arrendador, entregar la cosa al comprador o al arrendatario, en el caso. El que se compromete a trabajar, hace entrega de su trabajo?. Indudablemente que no. Cuando presta el servicio, cuando entrega la obra material, está dando su trabajo, está entregando la cosa objeto del contrato? La respuesta es negativa, ya que está dando sólo el producto de su trabajo o, está sólo prometiendo la realización de un hecho convenido.

El contrato de arrendamiento, al igual que el de venta, es fuente de las obligaciones de dar; es decir, el un contratante tiene que entregar la cosa y el otro, abonar el precio. El trabajo del hombre, la prestación de un servicio, la ejecución de una obra, traen consigo, especialmente, la obligación de hacer y, sólo accidentalmente, la de dar. De ahí que tratándose de los contratos primeramente citados, se puede exigir la entrega de la cosa, pero, en el segundo caso, en lo que se refiere a las obligaciones de hacer, no se puede exigir la entrega del trabajo, por la sencilla razón de que el trabajo no es cosa. Se puede exigir la realización del servicio o la prestación del trabajo contratados, pero para esta exigencia no existe apremio posible, por lo que el mismo Código Civil establece que el que tenga interés en hacer efectivas las obligaciones nacidas de un contrato de esta naturaleza, por medio de otro trabajador obtener las obras que fueron objeto del convenio, a costa del primer contratante.

El precio o sea el dinero que el comprador da por la cosa vendida o el cánón de arrendamiento que paga el arrendatario por el goce de la cosa, deben ser determinados. (Art. 1.798 del C. C. E.), y, esta determinación no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes. Sin embargo, a falta de prueba, sobre este particular es creído el amo, en lo que se refiere a los contratos que celebran los criados y trabajadores asalariados.

Arrendamiento de criados y trabajadores asalariados.

Las disposiciones contenidas en este párrafo, han sido formuladas, casi en su totalidad a favor del llamado amo, como se desprende de las siguientes consideraciones:

El patrono o sea la persona a quién se presta el servicio, previo juramento, puede establecer los siguientes particulares: el tanto del salario del sirviente doméstico o trabajador asalariado, el pago de los salarios devengados en el año corriente, las cantidades dadas a buena cuenta del trabajo en lo que se refiere al último año, pero por los años precedentes, se está a lo que conste en la liquidación anual, y, a falta de ésta, a lo que afirme con juramento el criado o trabajador asalariado, salvo prueba en contrario; es decir que, el amo, establecía la cuantía de la remuneración, el he-

cho de haber sido pagada ésta y, aún, la cantidad de anticipos y la misma existencia de éstos, a falta de prueba.

Si bien, por una parte, se establece que el contrato por toda la vida es nulo, por otra, se autoriza celebrar contratos ante el Juez, por un tiempo indefinido, sin limitación de ninguna clase; es decir que, un trabajador podía comprometerse a servir por diez, veinte, treinta y cuarenta años o más, lo que equivalía a arrendar servicios por toda la vida.

Cuando el contrato de arrendamiento de cosas, no ha sido celebrado con determinación del tiempo de duración de éste, debe terminarse, por desahucio. En el arrendamiento de criados y trabajadores asalariados, la voluntad de las partes da fin al contrato de plazo indefinido, a menos que hubieren acordado expresamente el desahucio, previo a su terminación. Pero el amo o arrendatario de servicios de los trabajadores, está en situación más ventajosa que el sirviente ya que, en esta clase de convenios, el primero lo da por terminado al contrato cuando quiere, pero el segundo, no puede dejar el servicio sino sólo en los casos en que no cause grave incomodidad o perjuicios a su amo.

El trabajador que daba fin a un contrato, sin esperar la terminación del plazo que había sido estipulado, debía abonar a su amo, los perjuicios causados y, además, estaba obligado a cumplir el contrato, es decir a prestar sus servicios por todo el tiempo que faltaba para el fenecimiento del plazo. El amo, por el contrario, cuando daba fin a esta clase de contratos y, en los mismos términos del caso anterior, estaba obligado a pagar los perjuicios causados al trabajador y a indemnizarle con un mes de remuneración, pero no estaba obligado a dar cumplimiento al contrato, no respetaba el plazo que había sido estipulado.

En los casos en que se había acordado expresamente el desahucio para la terminación del contrato, la parte que daba fin a éste, sin cumplir con este requisito, estaba obligada a indemnizar a la otra, con el pago de la remuneración equivalente al tiempo del desahucio o al tiempo que faltaba para completarlo. El amo tenía la obligación de prestar atención médica a su criado o trabajador que había adquirido una enfermedad con motivo del servicio y, cuando éste llegaba a inhabilitarse completamente para el trabajo, te-

nía la obligación de asistirle, cuidarle y auxiliarle, no pudiendo, en consecuencia, despedirlo por este motivo.

De los contratos de una obra material.

En tratándose de estos contratos, sólo cuando el que manda a ejecutar la obra, pone de su cuenta los materiales que han de emplearse en la misma, constituyen contratos de arrendamiento, caso contrario, son de venta.

Es necesario distinguir el contrato llamado propiamente de obra cierta, de aquel otro en el que interviene el denominado contratista. En el primero, es el trabajador el que tiene que realizar la obra, puesto que, en esta clase de contrataciones, el convenio o acuerdo se presume celebrado en consideración a los conocimientos o aptitudes del trabajador. Cuando se refiere a los contratos celebrados con los llamados contratistas, éstos se comprometen solamente a hacer entrega de la obra dentro del plazo señalado y de acuerdo a las estipulaciones concertadas, relativas a las condiciones de la construcción, pudiendo el mismo realizar o no el trabajo o, al contrario, empleando, a su vez, a otros trabajadores frente a los cuales adquiere la calidad de patrono. Sin embargo, parece que el primer criterio se aplicó también a los contratistas, puesto que, ambos contratos se terminan por la muerte del artífice o del empresario, es decir que en estos aspectos, se estima que el contrato se celebró en consideración a la persona de los trabajadores o empresarios, en el caso.

Los contratos de obra cierta, han sido incorporados como tales al Código del Trabajo en actual vigencia; de la misma manera, los contratos en que intervienen artesanos autónomos, pertenecen a la Legislación del Trabajo, pero sin constituir propiamente contratos de esta naturaleza, ya que, sólo para los fines concernientes a la jurisdicción y al procedimiento se reputan como tales.

Las obras mandadas a confeccionar o construir, en el caso, hasta ser entregadas al dueño, están por cuenta y riesgo del otro contratante, responsabilizándose, por tanto, éste, hasta la aprobación o entrega de la misma.

El precio debe ser convenido por las partes, como lo es en general en esta clase de contratos, pero cuando no se ha fijado precio, no se vicia de nulidad el contrato, como sucede en el arrendamiento de cosas, sino que el precio se presume haberse determinado en conformidad al que ordi-

nariamente se paga por la misma especie de obras y, si esto no fuera posible, por el equitativo, a juicio de peritos, dictamen éste que tiene también validez, en caso de que habiéndose convenido en que un tercero lo determine, no es posible que lo haga, por haber fallecido después de la iniciación de la obra, porque si fallece antes, el contrato resulta nulo.

Los contratos, en su cumplimiento, siguen las reglas generales: cuando se hace cesar en el trabajo al que debe hacer entrega de la obra, es necesario pagarle el valor de lo trabajado más una indemnización de perjuicios correspondiente al valor de lo que pudo ganar, si hubiera realizado la obra en su totalidad.

En los contratos con los empresarios, siempre tiene que determinarse de antemano, el precio de la obra contratada y, no puede exigir mayor precio el empresario, por el hecho de alza de jornales, etc., en virtud de que el contrato es ley para los contratantes; sólo en el caso de existir vicios ocultos en la cosa que obstaren el trabajo, es dable, previa regulación del Juez, en caso de desacuerdo, aumentar el precio convenido.

Finalmente, estos contratos se terminan, por muerte del empresario o del artífice, pero no con la muerte del que los contrató, en cuyo caso el contrato subsiste y los herederos de éste, deben cumplirlo.

Cuando la obra realizada se estima que no está de acuerdo con el contrato, en este aspecto, se está al dictamen correspondiente de peritos.

Del arrendamiento de servicios inmateriales.

Los trabajos en los que existe un predominio de la inteligencia sobre el aspecto material o mano de obra, como los denomina el Código Civil, están considerados, en el actual Código del Trabajo, como servicios propios de los empleados privados o particulares.

En esta clase de servicios debemos hacer ciertos distinguos, debemos referirnos a ciertas especies de contrato, los mismos que son tratadas en este parágrafo, y que son:

Contratos que consisten en una larga serie de actos, es decir que tienen el carácter de permanentes.

Contratos de obras inmateriales, como una composición literaria o la corrección tipográfica de un impreso.

Contratos de obras parciales, que hoy diríamos, a destajo.

Contrato de servicio permanente.

Es el antecedente del actual contrato de los empleados privados o particulares. Este contrato se rige por las reglas generales del arrendamiento de servicios, con la diferencia de que aun cuando no se hubiere estipulado desahucio, en los contratos a tiempo indefinido, para darlos por terminados debía anticipar la una parte a la otra, por lo menos con medio período de tiempo, siempre que la remuneración o retribución del trabajo consista en pensiones periódicos. Si la terminación del contrato, no se debía a una separación intempestiva del trabajador por mala conducta de éste, él tenía derecho a percibir los gastos necesarios para el regreso al lugar de su residencia habitual, en el caso de que hubiere mudado de ella, en virtud del contrato.

A estas mismas disposiciones se sujetan los servicios de los que ejercen profesiones y carreras que suponen largos estudios, a más de las del mandato y, siempre que no fueren contrarias a estas últimas; es decir que, los profesionales que servían permanentemente a un patrono, estaban sujetos a estas normas jurídicas.

Enjuiciando en forma general las disposiciones que acabamos de apuntar y mencionar, relativas a la situación de estos trabajadores de carácter intelectual, observamos que los derechos y garantías de que éstos gozaban, eran mayores y más efectivos que los derechos y escasas garantías de los demás trabajadores.

Contratos de los que ejercen profesiones liberales y cultivan las bellas artes.

Desde los tiempos de Roma, los artistas y científicos no eran sujetos del contrato de locación, pues, sólo las personas que realizaban determinadas funciones, servicios susceptibles de apreciación monetaria y, aún dentro de éstas,

sólo aquellas que realizaban específicas funciones, eran sujetos de esta clase de contratación y, así tenemos: personas que prestan servicios factibles de ser apreciados en dinero, como el de los sirvientes domésticos, por ejemplo, pueden ser sujetos del contrato de locación; personas que prestan servicios apreciables en dinero y cuyo equivalente no es el salario, como en el primer caso, sino el honorario, no son sujetos de esta clase de contratación, ya que, en estos tiempos existe una diferencia notable entre el salario y el honorario, el primero constituye una retribución obligatoria en dinero y el segundo es una prueba voluntaria de gratitud, una concretación de reconocimiento; y, finalmente, personas que realizan servicios que no tienen apreciación monetaria, como la manumisión de esclavos, no son tampoco sujetos de esta contratación.

Contratos de obras inmatrimales.

A más de los ejemplos consignados por el Código Civil, existen otros casos y, numerosos, pero a pesar de esta situación, nuestro Código del Trabajo, no incorporó este contrato a la Legislación del Trabajo, sin razón alguna que justifique esta omisión. De la misma manera como, existe el contrato de obra cierta de carácter material, antes estudiado, existe el contrato de obra cierta de carácter inmaterial o intelectual; los mismos principios, las mismas disposiciones que regulan a los contratos en que intervienen los artífices y contratistas, también informan y regulan a esta clase de convenios, sin diferencia de ninguna especie y, por mandato de la misma Ley Civil, como se desprende de las disposiciones constantes en el artículo 1.998 del Código Civil Ecuatoriano, que se remite a lo que se establece en los artículos 1.989, 1.990, 1.991 y 1.994 del propio Código Civil.

Contratos de obras parciales inmatrimales.

Están regidos por las mismas normas del contrato de obra cierta de carácter inmaterial; es decir que, estos contratos que hoy pudieran encasillarse en la clase de los llamados a destajo, no constituyen sino una serie de contratos

de obra cierta, como si dijéramos, contratos sucesivos basados en las mismas condiciones, contratos parciales sobre cada una de las obras realizadas o a realizarse; en consecuencia, nada de nuevo podemos agregar en lo que se relaciona con este tipo de contratos.

Del arrendamiento de transporte.

Debemos considerar dos casos: el que se compromete a transportar a una persona o cosa, de un sitio a otro, realiza personalmente el trabajo o, al contrario es simplemente el empresario de transportes que, personalmente, no realiza dicho trabajo. El primer caso nos interesa por constituir una verdadera relación de trabajo. El segundo caso no constituye un contrato de trabajo.

Y aún dentro de este último aspecto, es necesario que reparemos en ciertas circunstancias y aclaremos dudas o confusiones que pueden suscitarse.

El trabajador, permitiéndonos llamarlo así, traslada una cosa, o una persona de un sitio a otro, prestando, en definitiva, un servicio de carácter personal, por el que recibe la remuneración correspondiente. Este acuerdo, en virtud del cual se realiza la prestación del servicio y el pago de la remuneración correspondiente, constituye una relación contractual de trabajo.

Si el trabajador usa de un vehículo de su propiedad para realizar el traslado de una cosa o persona, estamos frente a un contrato de carácter civil o mercantil, en el caso, ya que la relación de trabajo, se establecería entre el trabajador y el dueño del vehículo.

De la prelación de créditos.

El Código Civil establece que son créditos correspondientes a la primera categoría o clase, los salarios de los dependientes y criados por los últimos tres meses. De la misma manera el acarreador o empresario lo tiene sobre los efectos acarreados, siempre que los tenga en su poder.

EL CODIGO DE COMERCIO EN MATERIA DE TRABAJO

El Código de Comercio que regla las operaciones entre los comerciantes y legisla sobre los actos y contratos de carácter mercantil, aún entre no comerciantes, vino a llenar un vacío muy sentido en nuestra legislación. No era dable ni ajustado a la realidad el que, las relaciones de carácter mercantil estuvieran reguladas por las normas generales de Derecho Civil, las que exigían para la validez de los actos y contratos, toda suerte de solemnidades y requisitos que no se compadecían con la rapidez y presteza que demandan las relaciones de esta materia.

Pero el Código de Comercio, no se redujo a establecer normas que regularon las actividades a las que hemos hecho referencia, sino que, aún más, estableció una categoría mercantil para determinados actos y contratos, entre los que se cuentan: el transporte por tierra, ríos o canales navegables, de mercaderías o de personas que ejerzan el comercio, o viajen por alguna operación de tráfico; los contratos de la gente de mar para el servicio de las naves; los contratos sobre salarios del sobrecargo, capitán, oficiales y tripulación; los contratos entre los comerciantes y sus factores y dependientes, sobre salarios y obligaciones que se impongan; y, la comisión o mandato comercial, contratos éstos íntimamente relacionados con la materia que estamos estudiando.

El contrato de transporte.

Normas legales:

El transporte es un contrato en virtud del cual, uno se obliga por cierto precio, a conducir de un lugar a otro, por tierras, lagos, ríos o canales navegables, personas que ejerzan el comercio o viajen por alguna operación de tráfico, o mercaderías ajenas, y a entregar éstas a las personas que vayan dirigidas. (Art. 204, inc. 1º del C. de Com. E.) .

El que ejerce la industria de hacer transportar personas o mercaderías, por sus dependientes asalariados y en vehículos propios, o que se hallen a su servicio, se llama empresario de transporte, aunque algunas veces efectúe el transporte por sí mismo. (Art. 204, inc. 5º del C. de Com. E.) .

Estudio:

Como se deduce del artículo que define al contrato de nuestra referencia, existe convenio de transporte de carácter comercial, cuando se trata de la conducción de personas que sean comerciantes o que viajen por alguna operación de tráfico, o de mercaderías; en los demás casos, rige el Código Civil, en la parte correspondiente al contrato de transporte.

En el inciso quinto del artículo transcrito, se hace, con entera claridad, la distinción del contrato de transporte celebrado con el empresario en esta actividad, el que a su vez tiene dependientes que se encuentran a su servicio; del otro contrato en que interviene quien realiza la conducción personalmente. El primer contrato no nos interesa, porque es de carácter estrictamente comercial y, por lo mismo, sigue rigiendo en este aspecto el Código de Comercio. El segundo contrato, constituye una verdadera relación de trabajo, pues, se trata de servicios de carácter personal que realiza el un contratante, bajo la dirección del otro contratante. El Código de Comercio, hizo muy bien este discrimen, pero sin embargo, legisló de la misma manera para ambos contratos, a pesar de haberlos distinguido en forma clara y precisa, como se desprende del contenido de la citada disposición.

Como el Código de Comercio, no considera a la conducción como un servicio personal, a pesar de que se hubiere establecido la obligación de hacer, el llamado cargador puede, bajo su responsabilidad, encargar a otro, el transporte, pero con respecto a él, sin perder la calidad de cargador que tiene con relación al primer contratante, adquiere la calidad de porteador, el mismo que, en definitiva, es un verdadero patrono, con respecto al cargador que, a su vez, es un verdadero trabajador, cuando se compromete a prestar personalmente el servicio, ya que existe el factor característico del contrato, hoy, denominado de trabajo. De tal manera que, en último término, entre el primitivo cargador y

el tercer contratante se produce la relación de trabajo y, la relación comercial entre los dos primeros contratantes.

De los factores y dependientes de comercio.

Normas legales:

Factor es el gerente de una empresa o establecimiento mercantil o fabril, o de un ramo de ellos, que administra por cuenta del dueño. (Art. 113 del C. de Com. E.) .

Puede ser factor toda persona que tenga la libre administración de sus bienes. Sin embargo pueden serlo el hijo de familia, el menor emancipado y la mujer casada que hubiere cumplido catorce años, siendo autorizados expresamente por su padre o madre, en su caso, curador o marido, para contratar con el principal y desempeñar la factoría. (Art. 115 del C. de Com. E.) .

Dependientes son los empleados subalternos que el comerciante tiene a su lado para que le auxilien en sus operaciones, bajo su dirección. (Art. 119 del C. de Com. E.) .

Pueden ser dependientes todos los que pueden ser factores, conforme al Art. 115. (Art. 120 del C. de Com. E.) .

Estudio:

Los factores y dependientes se diferencian en que, los primeros, están investidos de un poder especial, poder que tiene que ser publicado y registrado en la forma prescrita por la ley, mientras los segundos, no precisan, sino de una autorización del principal para celebrar a su nombre los negocios que deban realizar, según las instrucciones recibidas.

Los factores son representantes de los principales o patronos y, no son trabajadores cuando tienen un poder general de su principal, pero no pierden esta calidad, cuando el poder se refiere únicamente al régimen interno de la empresa. En la actualidad, sin embargo de ser verdaderos trabajadores, son también representantes de sus patronos, desde el punto de vista de la Legislación del Trabajo vigente.

Los dependientes, indudablemente, son trabajadores; y, en lo que se refiere a la definición que de éstos da el Código de Comercio, debemos reparar en que establece que éstos son empleados subalternos que auxilian al principal, bajo su dirección, aceptándose, de esta manera, el factor

característico del contrato de trabajo, o sea el de la dependencia.

Lo concerniente a los contratos realizados por los factores y dependientes a nombre de sus principales, no nos incumbe tratar por ser de carácter estrictamente mercantil, estando reglados éstos por las disposiciones del Código de la materia. No sucede lo mismo con las relaciones que mantienen entre sí los factores y dependientes con sus principales, pues éstas son de trabajo.

Contratos de los factores y dependientes con sus principales.

Los contratos que celebraban los principales con sus factores y dependientes eran a plazo fijo o por tiempo indeterminado. En el primer caso, cuando cualquiera de las partes daba fin al contrato, debía indemnizar a la otra, de los perjuicios que le hubiere causado, es decir que, las reglas generales en lo que concierne al cumplimiento de las obligaciones, se aplicaban también a esta resolución y no "rescisión", como impropiamente la llama el Código de Comercio. Podían, eso sí, dar término a dicho contrato, por causas legales, taxativamente establecidos por la ley, como el hecho de que el dependiente o factor traficare por su cuenta en negociaciones del mismo género que las de su principal, o cometiere fraude o abuso de confianza, o ejecutare alguna operación que le hubiere sido prohibida por el principal, o injuriare al principal, o realizare actos en su contra que comprometan su honor o su seguridad personal. De la misma manera, constituían causas legales para que el dependiente o factor pueda dar por terminado un contrato, las injurias o actos realizados en su contra por el principal, los malos tratos inferidos por este último a aquel; y, la retención de salarios por dos plazos consecutivos.

Se establece, como derecho de los factores y dependientes, el percibir el salario convenido, durante dos meses, en caso de enfermedad o accidente que no se debiere a su culpa.

En el caso de que el contrato hubiere sido a plazo determinado, las partes podían darlo por concluido, previo aviso de un mes. Pero el patrono podía abonar el sa-

lario de un mes a su dependiente o factor o, del tiempo que faltare para cumplir el término del aviso; pero, el dependiente o el factor, no tenían este derecho, de tal manera que debían permanecer prestando servicios durante el mes de preaviso, que ha devenido en la institución actual del Trabajo, denominada desahucio, la misma que tiene enorme importancia en la legislación de esta materia.

Los dependientes y factores, estos últimos cuando pueden ser considerados como trabajadores, están, en la actualidad, en la categoría de los llamados empleados privados o particulares.

De los contratos de la gente de mar para el servicio de las naves.

Normas legales:

En el contrato entre el capitán y los oficiales y demás individuos de la tripulación, éstos se comprometen a prestar sus servicios para hacer uno o varios viajes, cada uno en su calidad, mediante una retribución convenida, ya de cantidad fija por mes o por viaje, ya de una parte en los fletes o en las utilidades, y el capitán a darles lo que les corresponda, según el contrato y según la ley.—Estas obligaciones recíprocas deben hacerse constar en el rol; pero a falta de éste, se admite cualquiera otra especie de prueba. (Art. 653 del C. de Com. E.) .

Toda persona con capacidad legal para adquirir puede ser propietaria de una nave ecuatoriana, pero para hacerla navegar, debe previamente cumplir las prescripciones de la ley sobre naturalización y arqueo de buques. (Art. 626 del C. de Com. E.) .

El capitán es el encargado del gobierno y la dirección de la nave, mediante una retribución. Es también factor del propietario de la nave y representante de los cargadores, en todo lo relativo al interés de la nave y su carga, y al resultado de la expedición. (Art. 630 del C. de Com. E.) .

Toca al capitán escoger las personas que deben componer la tripulación de acuerdo con el propietario en cuanto al número y calidad de los que deban formarla. (Art. 632 del C. de Com. E.) .

Estudio:

El capitán, como la ley lo establece, es un verdadero factor del principal o del dueño de la nave. Empero, no precisa del mandato especial que requieren en general los fac-

tores. El capitán, al igual de los factores que no tienen poder general, es un verdadero trabajador, pero a la vez, es representante del dueño de la nave, es decir del patrono, dado el hecho de que ejerce funciones de dirección y vigilancia, máxime que él es el que contrata en forma directa a los trabajadores, que han de prestar sus servicios en la nave.

Los contratos celebrados entre el capitán y la gente de mar, pueden distinguirse en atención a la forma de la remuneración, a saber:

1º—Contratos en los que la remuneración se pacta o acuerda por meses.

2º—Contratos en los que la remuneración pactada comprende todo el tiempo de duración del viaje.

3º—Contratos en que la remuneración acordada comprende el trabajo de diferentes viajes.

4º—Contratos, en los cuales, la remuneración constituye un porcentaje del flete; y,

5º—Contratos en que la remuneración constituye un porcentaje sobre el valor de las utilidades.

Este contrato de carácter marítimo, es peculiarísimo, tiene características propias, modalidades específicas, las mismas que no pueden acomodarse a disposiciones generales que comprenden a los demás trabajadores. Por lo mismo, extraña sobremanera que, en forma especial, en capítulo exclusivo, en el Código del Trabajo actual, no se haya legislado, como convenía, para este gran porcentaje de trabajadores marítimos. Tanto es así que, como vamos a ver a continuación, hechos exclusivos, situaciones originales y propias sólo de este contrato, se producen, las mismas que son:

La nave no puede realizar el viaje.

Cuando la nave no pudiera realizar el viaje proyectado y, por ende, no pudieran hacerse efectivos los derechos y obligaciones nacidos de los contratos celebrados entre el respectivo capitán y los demás trabajadores y, en el caso de que la nave no hubiera solida aún del puerto de partida, los trabajadores pueden retener los valores que hubieren

recibido en calidad de anticipos, o recibir la remuneración de un mes, si hubiere sido pactado el pago de la misma por un período de tiempo igual y, lo que correspondiere a ese espacio de tiempo, si ésta hubiera sido pactada por todo el tiempo de duración del viaje, previo cálculo correspondiente; de la misma manera, tienen también derecho a recibir el valor del trabajo ya realizado.

Si el viaje se interrumpe, después de haber salido la nave, los trabajadores tienen derecho al cobro de todos sus salarios que hubieren devengado durante el viaje, y para el caso de que la remuneración pactada, lo sea por el viaje en total, se determina la probable duración del mismo, para efectuar el cálculo correspondiente y, los trabajadores, además, tienen el derecho al valor de los pasajes de traslado al lugar de destino de la nave, o los de regreso, al sitio de partida de la misma.

Si la nave tiene imposibilidad de realizar el viaje proyectado, debido a haberse dictado la interdicción comercial o haberse embargado ésta, se termina por este motivo el contrato y, los trabajadores reciben sólo el valor de sus haberes, según el trabajo realizado. Pero si esta interdicción o embargo de la nave, se efectúa mientras ella se encuentra en viaje, los trabajadores, además, tienen derecho al cobro de los gastos de transporte, ya sea de traslado al lugar de partida de la nave o al de su destino.

Cuando el viaje se prolonga, los trabajadores reciben las remuneraciones correspondientes al tiempo excedente, pero si el tiempo de duración es menor del supuesto, los trabajadores no pierden por este motivo parte alguna de las remuneraciones acordadas, cuando éstas han sido convenidas por todo el tiempo de duración del viaje.

Caso de naufragio de la nave.

En el caso de naufragio, por cuyo motivo se perdieron todos los objetos que transportaba la nave y aún ella misma, los trabajadores tienen sólo derecho a los salarios que hubieren recibido; pero si parte de la nave o del cargamento de la misma, se salva, tienen derecho a los valores que éstas representan, en lo que dice relación al cobro de las remuneraciones que les correspondieren, hasta el momento del nau-

fragio y aún las remuneraciones consiguientes por los trabajos de salvamento.

Derechos de los trabajadores marítimos.

Se consignan como derechos de esta clase de trabajadores, los siguientes: atención médica y pago de salario íntegro, en caso de enfermedad; indemnización, a juicio de peritos, por lesiones sufridas y, en caso de fallecimiento, el pago de los salarios correspondientes hasta cumplir el último mes, cuando se hubiere convenido en el pago de una remuneración mensual; pero si fuere por todo el viaje y, la muerte acaeció en el de ida, tenían derecho al pago de los salarios correspondientes a la mitad del tiempo de duración del viaje; y, en caso de haber acaecido la muerte durante el retorno de la nave, los salarios correspondientes a todo el tiempo de duración del viaje.

Terminación del contrato.

El capitán puede despedir a los trabajadores, por causas legales, como la insubordinación, la embriaguez habitual, las riñas y, cualquier otro hecho que cause desorden o escándalo a bordo, la revocación del viaje por causa legal, el abandono de la nave sin permiso adecuado y la inhabilidad para desempeñar funciones que debían efectuarse al tenor del contrato, o para cumplir los deberes correspondientes a cada uno de los trabajadores, que hubieran sido asignados oportunamente.

Son causas de terminación legal del contrato, por parte de los trabajadores, la variación de destino de la nave, estado de guerra de su país, aparición a bordo de alguna enfermedad contagiosa, epidémica, etc., etc.

Es prohibido despedir a los trabajadores en lugares extranjeros. De la misma manera los trabajadores no pueden abandonar su trabajo, en el exterior.

Todas estas normas, especiales e indispensables para esta modalidad específica de trabajo, con pequeñas modificaciones, deben ser incorporadas al actual Código del Tra-

bajo, en donde débese hacer sitio para que, en capítulo propio, se legisle para los trabajadores del servicio marítimo.

Del contrato de comisión.

Normas legales:

Comisionista es el que ejerce actos de comercio, en su propio nombre, por cuenta de un comitente. (Art. 363 del C. de Com. E.) .

Son actos de comercio, ya de parte de todos los contratantes, ya de parte de alguno de ellos solamente:

1º—La compra o permuta de cosas muebles, hecha con ánimo de revenderlas o permutarlas en la misma forma o en otra distinta; y la reventa o permuta de estas mismas cosas. Pertenecen también a la jurisdicción mercantil las acciones contra los agricultores y criadores, por la venta de los frutos de sus cosechas y ganados, mas no las intentadas contra los comerciantes para el pago de lo que hubieran comprado, para su uso y consumo particular o para el de sus familias.

2º—La compra y la venta de un establecimiento de comercio y, las acciones de una sociedad mercantil.

3º—La comisión o mandato comercial.

4º—Las empresas de almacenes, tiendas, bazares, fondas, cafés, y otros establecimientos semejantes.

5º—El transporte por tierra, ríos o canales navegables, de mercaderías o de personas que ejerzan el comercio o viajen por alguna operación de tráfico.

6º—El depósito de mercaderías, las agencias de negocios mercantiles y las empresas de martillo.

7º—El seguro terrestre, o prima, incluso el de mercaderías, transportadas por canales o ríos, vida, incendios, accidentes y otros riesgos.

8º—Todo lo concerniente a letras de cambio, aún entre no comerciantes, las remesas de dinero de una plaza a otra, hechas en virtud de un contrato de cambio, y todo lo concerniente a libranzas y pagarés a la orden entre comerciantes solamente o por actos de comercio de parte del que suscribe la libranza o pagaré.

9º—Las operaciones de banco.

10º.—Las operaciones de correduría.

11º—Las operaciones de bolsa.

12º—Las operaciones de construcción y carena de naves; la compra o venta de naves o sus aparejos y vituallas.

13º—Las asociaciones de armadores.

14º—Las expediciones, transportes, depósitos o consignaciones marítimas.

15º—Los fletamentos, préstamos a la gruesa, seguros y más contratos concernientes al servicio marítimo.

16º—Los hechos que producen obligación en los casos de averías, naufragios y salvamento.

17º—Los contratos de la gente de mar para el servicio de las naves.

18º—Los contratos sobre salarios del sobrecargo, capitán, oficiales y tripulación; y,

19º—Los contratos entre los comerciantes y sus factores y dependientes, sobre salarios y obligaciones que se impongan. (Art. 3 del C. de Com. E.) .

El Comisionista debe sujetarse estrictamente a las instrucciones del comitente en el desempeño de la comisión; (Art. 374, inc. 1º del C. de Com. E.) .

El comisionista debe desempeñar por sí mismo la comisión, y si la delegare sin autorización previa del comitente, responde de la ejecución del delegado. (Art. 376, inc. 1º del C. de Com. E.) .

El mandatario de negocios mercantiles tiene derecho a exigir una remuneración por el desempeño de su encargo. Si no hubiere convenio previo sobre su monto, se estará al uso de la plaza en que se hubiere ejecutado el mandato. (Art. 378 del C. de Com. E.) .

Si el negocio encomendado se hiciere bajo el nombre del comitente, los derechos y la obligación que produce se determinan por las disposiciones del Código Civil, sobre el contrato de mandato; pero el mandato mercantil no es gratuito por naturaleza. (Art. 365 del C. de Com. E.) .

Estudio:

La Comisión, puede constituir un contrato de trabajo, por excepción. Si el comisionista obra por cuenta del comitente, si recibe instrucciones de él, si tiene que sujetarse estrictamente a esas instrucciones y, si recibe de parte del comitente una remuneración por su labor, remuneración que puede ser acordada por los interesados o, tiene que ser determinada por la costumbre o uso de la plaza, nos encontramos con que existe una similitud casi completa con el contrato de trabajo. Pero en este aspecto es necesario hacer un discrimen. El comisionista, tiene una doble relación jurídica: por una parte queda obligado directa y personalmente con el que contrata siguiendo las órdenes del comitente y, por otra parte, responde también ante el comitente del resultado del mandato mercantil. La primera no constituye una relación de trabajo, bajo ningún punto de vista; pero la relación del comisionista con el comitente, no será una verdadera relación de trabajo?.

Por regla general el contrato de comisión no encuadra en la figura del contrato de trabajo, pero, en ciertos casos, puede constituir una verdadera relación de esta naturaleza.

za. La comisión en un mandato suigéneris. El mandatario y el mandante se identifican, y constituyen una sola persona, frente al tercero con quien se contrata, o con respecto al acto que se ejecuta; no sucede lo mismo con la comisión, ninguna relación tiene el comitente con el que ha contratado su comisionista, por lo mismo existe una relación única entre el comisionista y su comitente, el cual puede realizar su cometido sujeto siempre a la vigilancia y dependencia completa de aquel, en lo que se refiere a la realización de la labor encomendada, en cuyo caso se trata de una relación de trabajo.

Debemos estudiar las principales distinciones que se presentan o existen entre uno y otro contrato, pero para ello tenemos que referirnos a las particularidades de los actos mercantiles. ¿Qué es lo que caracteriza a un acto mercantil? Unos consideran que el acto mercantil existe ya sea en consideración a las cosas, ya en consideración a las personas que intervienen, como lo hace, desde luego, nuestro Código de Comercio. En lo que atañe a las cosas, cuando éstas son mercaderías y a las personas cuando éstas son comerciantes. Por otro lado, en todos los actos y contratos de comercio tenemos que encontrar el fin de lucro, como por ejemplo, la compra de una cosa con el ánimo de volverla a vender; pues la misión de los comerciantes, en definitiva, es la de hacer circular la riqueza, la de ser intermediarios persiguiendo un fin de lucro. ¿En la misma situación estará un comisionista? El, indudablemente, realiza su cometido, a nombre del comitente y como tal persigue el fin de lucro que éste persigue, pero en lo que a él se refiere personalmente, persigue también ese mismo fin de lucro, o sólo el pago del valor correspondiente a su comisión pactada o la que se le debe abonar de acuerdo con el uso de la plaza? Indudablemente que no. A veces es posible que el comisionista persiga el fin de lucro, por ello el contrato de comisión está incluído entre los contratos de comercio, pero existen ocasiones en que el comisionista es un verdadero trabajador, puesto que no persiguiendo un fin de lucro y reuniendo los requisitos establecidos por la contratación de trabajo, contratación de orden público, tiene que someterse a ella y estar regulado por ella en lo que se refiere a sus relaciones con el llamado comitente.

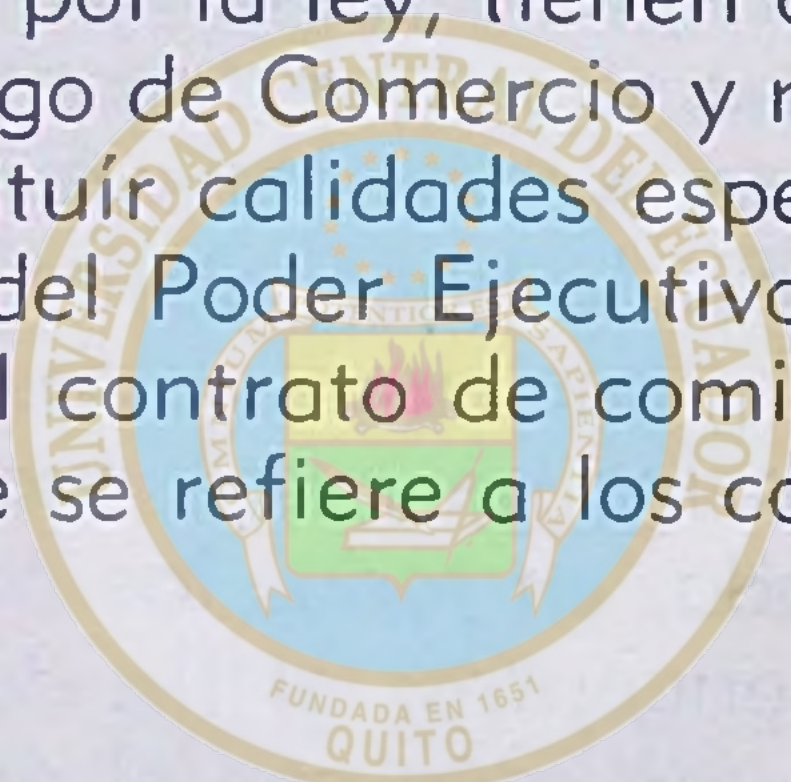
De los corredores.

Normas legales:

Los corredores son agentes reconocidos por la ley para disponer su mediación a los comerciantes y facilitarles la conclusión de sus contratos. (Art. 70 del C. de Com. E.) .

Estudio:

Los corredores, aun cuando pueden tener la calidad de trabajadores, como en verdad, en ciertos casos la tienen, sin embargo, por tratarse de agentes nombrados por el Poder Ejecutivo, y porque necesitan reunir ciertos requisitos especiales, establecidos por la ley, tienen que sujetarse a las disposiciones del Código de Comercio y no a las del Código del Trabajo, por constituir calidades especiales, pues su nombramiento emana del Poder Ejecutivo. Lo mismo que manifestamos sobre el contrato de comisión, podemos hacerlo extensivo en lo que se refiere a los corredores.



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

LEYES DE TRABAJO EN EL CODIGO DE POLICIA

El Código de Policía, promulgado en el año de 1906, durante la administración del General Eloy Alfaro, no delimitó en forma acertada, las funciones específicas de la Institución Policial; confundió lamentablemente omisiones y actos que caen bajo la órbita de sus elementos propios, de su propia materia, con actos y omisiones de carácter civil, que no constituyen contravenciones de ninguna clase, los que, consiguientemente, no pueden estar sujetos al juzgamiento de los organismos policiales. Pero a pesar de estas consideraciones, en aquel tiempo la Policía intervenía en ciertos actos y contratos, entre los que se cuentan los de trabajo, cuyo estudio realizamos a continuación.

Normas legales:

El arrendamiento de servicios de nodrizas, cocineras, pajes y más sirvientes domésticos, deberá hacer constar por documento privado, otorgado ante el Juez Civil de la Parroquia del patrón, siempre que el contrato debiera durar más de tres meses, para que entonces pueda tener lugar la acción de la Policía en cuanto a la protección y estricto cumplimiento de cada una de las condiciones estipuladas en el convenio. (Art. 89 del C. de P. E.) .

Los padres o guardadores de un menor que no pudiesen conservarlo o educarlo, tienen derecho a consignarlo, en calidad de sirviente doméstico, en cualquier casa honrada y de su confianza. (Art. 91 del C. de P. E.) .

Estudio:

Los contratos de los sirvientes domésticos que no tenían una duración mayor de tres meses, se regían, en lo que se refiere a su cumplimiento, por las disposiciones generales del Código Civil; y, los de plazo mayor, celebrados legalmente, inscritos en los Registros de la Policía, se sujetaban a las disposiciones del Código de Policía.

En casos de confianza, se establece la consignación de menores, en calidad de domésticos, hasta que éstos cumplan la mayoría de edad, o sea diez y ocho años. Este contrato de consignación puede ser gratuito u oneroso. El Código no establece cuales son las obligaciones del consignatario del menor, y éstas se infieren unicamente, cuando se estatuye que, en caso de ser retirado el menor por quién tuviere derecho de hacerlo, éste tenía que abonar los gastos realizados en concepto de subsistencia o alimentación y vestuario, de tal forma que, parecen ser éstas las obligaciones de parte del que recibe al menor consignado. Sin embargo no se establecen otras obligaciones que debieron ser especialmente consideradas, como aquellas que dicen referencia a la educación, profesión u oficio, o a la atención médica, en caso de enfermedad, etc.

Cuando el Código de Policía presume que, los servicios pueden prestarse en forma gratuita u onerosa, está rompiendo, indudablemente, el aspecto lógico de este contrato de consignación, puesto que, juzgándolo al contrato como gratuito, tenemos que llegar a la conclusión de que el consignatario no tiene ninguna obligación que cumplir con respec-

to al menor, ni deber de ninguna clase que realizar. Pero si tomamos en consideración, como el mismo Código lo preceptúa que, el consignatario tiene que atender a la alimentación, vestuario, educación y normal desarrollo biológico del menor, no podemos concluir en que el contrato sea gratuito; ya que existen obligaciones recíprocas con respecto a ambos contrantes, las mismas que pueden mirarse como equivalentes. En consecuencia, este contrato es oneroso, porque se debe entender en el sentido de que el padre o madre que consigna a un menor, no lo hace como una cosa, para la cual no es preciso guardar ningún miramiento; al contrario, creemos que el padre o la madre celebra un verdadero contrato con el consignatario, a nombre del menor, en virtud del cual, éste recibe o aprovecha de servicios adecuados a la edad del consignado, a cambio de la atención en lo que se refiere al vestuario, etc, que tiene la obligación de prestar.

De los jornaleros.

Normas Legales:

Son hábiles para arrendar sus servicios personales, en calidad de jornaleros, los mayores de diez y ocho años.—Los menores adultos pueden también hacerlo con intervención del respectivo representante legal; pero el plazo del arrendamiento, no podrá exceder, en ningún caso, de un año. (Art. 98 del C. de P. E.).

Prohíbese la estipulación de un jornal menor de veinte centavos, en el interior de la República y de ochenta en la costa. (Art. del C. de P. E.).

Estudio:

El Código de Policía, contiene algunas disposiciones, para aquel entonces muy justas y equitativas, desde luego, siempre que hubieran sido respetadas y cumplidas. Contiene especiales garantías para los trabajadores y legisla, de mejor manera que el mismo Código Civil, en algunos aspectos, pero no en aquellos en que castiga, por ejemplo, como contravenciones el incumplimiento de los contratos de trabajo, por parte de los trabajadores. De la misma manera es bastante censurable que el Código no hubiera determinado una edad mínima para el trabajo, porque deja en completa

libertad a las personas en el sentido de que éstas puedan contratar a nombre de sus hijos menores, para que éstos realicen trabajos, en la mayoría de las ocasiones, perjudiciales para su salud y normal desarrollo.

Sin embargo, a los menores se los exceptúa de las disposiciones generales, dando así la idea de que éstos deben ser protegidos y garantizados por la legislación, en atención y consideración a su edad. Por primera vez se establece en la República, disposiciones de salario mínimo, protegiendo el trabajo de los llamados jornaleros, tanto de la sierra como de la costa.

Además, debemos mencionar que los patronos, en aquel entonces, tienen ya la obligación de hacer concurrir a los indígenas niños, a las escuelas, hasta la edad de catorce años; y en caso de faltar éstas, tenían que establecer una para que los hijos de sus trabajadores adquiriesen educación e instrucción. Esta disposición, desde luego, cobraba vigor en lo que se refiere a las propiedades en donde existía una población escolar indígena mayor de veinte personas.

Como causas de terminación de los contratos de los jornaleros, previa sentencia judicial desde luego, se establecen las siguientes: la ineptitud, la falta de honradez, la insubordinación, etc., del jornalero y, los malos tratos, la inexactitud en el pago del salario, la conducta inmoral del amo, etc.

Como requisitos esenciales de estos contratos, se establecen los siguientes: fecha de iniciación del trabajo, lugar de prestación del mismo, naturaleza del trabajo y número de días de trabajo semanales. Si estos requisitos no se hacían constar en los contratos escritos, éstos adolecían, necesariamente, de nulidad, en virtud de haberse omitido entre las estipulaciones del contrato, estas cuestiones que se refieren a la esencia del contrato.

Cuando adquiría una enfermedad el trabajador jornalero, debida a su culpa, este hecho, posibilitaba la terminación del contrato de trabajo; pero si la dicha enfermedad no se debía a su culpa, era obligatorio para el patrono el prestarle los auxilios necesarios, silenciándose el hecho de si éste debía seguir percibiendo o no su salario o alguna parte de su salario.

Si el jornalero quedaba imposibilitado para todo trabajo, por el largo servicio prestado o en razón del mismo

trabajo, el amo no podía despedirlo y tenía que conservarlo, prestándole los recursos necesarios para su existencia.

Se establece la liquidación de cuentas de los jornaleros, ante el Comisario de Policía o Teniente Político, para precautelar el pago de salarios, para hacer cumplir las disposiciones concernientes a los salarios mínimos que habían sido determinados.

El concertaje pesaba sobre una inmensa mayoría de la población ecuatoriana, constituída por la clase indígena. El yugo irrompible, el encadenamiento perfecto del siervo, sujeto siempre a la misma forma de vida, sin aspiraciones referentes a obtener alguna variación, realizando la misma faena, sujeto a las mismas e inmutables condiciones de trabajo, sin que nadie se preocupara de su mísera situación, a no dudarlo constituye la institución más odiosa y oprobiosa del derecho.

El concertaje, institución cruel, por la que el indio, considerado como una cosa, permanecía siempre adherido al feudo, a la propiedad en que nació. Sembrado en la tierra, asido a ella; él y toda su familia formando parte integrante de las propiedades, eran vendidos y transferidos, al igual que el bien raíz. Ellos, los indios, y sus familiares, desestimados como personas, desatendidos como voluntades propias de una libre y racional contratación de trabajo, forzosamente tenían que prestar servicios a cambio de remuneraciones absolutamente misérrimas, en el caso de haberlas. Esta era la situación del concierto juzgada a grandes rasgos; pero a pesar de las características que dejamos anotadas existieron personas que defendieron, en la forma más ruda, a esta institución oprobiosa en su propia consideración e injusta, completamente injusta e ilógica, desde el plano esencialmente jurídico.

La prisión por deudas, no era sino confundir lamentablemente dos aspectos completamente diferentes y que siempre tuvieron una delimitación adecuada: el aspecto civil y el aspecto penal. La prisión es una pena, instaurada por determinados sistemas carcelarios, que tiene validez en el aspecto penal, en el Derecho Penal, ya que ésta no constituye sino una sanción o parte de sanción impuesta a los delincuentes. En consecuencia, era ilógico, desde el punto de vista jurídico que, aspectos o causas de orden civil produjeran consecuencias de orden penal; que a causas de orden

esencialmente civil, correspondieran consecuencias penales, situación ésta desprovista de todo motivo justificativo, máxime que en sí, no constituyen propiamente un delito.

En esta época, se establece, por lo menos, que los familiares del concierto no están obligados a trabajar en la misma forma que él, que debían ser contratados individualmente y, correspondientemente, percibir individualmente las remuneraciones, por su respectivo trabajo personal.

Las obligaciones nacidas del contrato de trabajo, se hacen efectivas por medio de la Policía, estableciéndose, de esta manera, el apremio personal para las obligaciones de hacer.

De los artesanos.

Normas legales:

La Policía está obligada a proteger y fomentar el libre ejercicio del trabajo a todos los artesanos, así como a garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos, en cuanto se relacionen con el arte que desempeñen. (Art. 115 del C. de P. E.).

Para ser maestro de taller es preciso haber obtenido el título correspondiente, el cual será conferido por los Intendentes o Comisarios de Policía, sin otros requisitos que la justificación plena de la buena conducta y acrisolada honradez, como también de la competencia en el arte a que se haya dedicado el interesado. (Art. 118, inc. 1º del C. de P. E.).

El artesano, cuyo nombre no constare inscrito en alguna oficina o taller, será considerado como vago; pero es suficiente la inscripción para que pueda dedicarse libremente a cualquier trabajo en un taller público, o en sus casas particulares, sin necesidad de licencia. (Art. 122 del C. de P. E.).

Sólo los maestros que hubiesen obtenido el título de que trata el artículo anterior, podrán establecer, en adelante, un taller y ponerlo al servicio del público. (Art. 119 del C. de P. E.).

Todo maestro de taller está obligado a hacer inscribir su nombre y el de sus oficiales y aprendices, en el libro Registro de Artesanos, que deberá llevarse en las Oficinas de Policía. (Art. 120 del C. de P. E.).

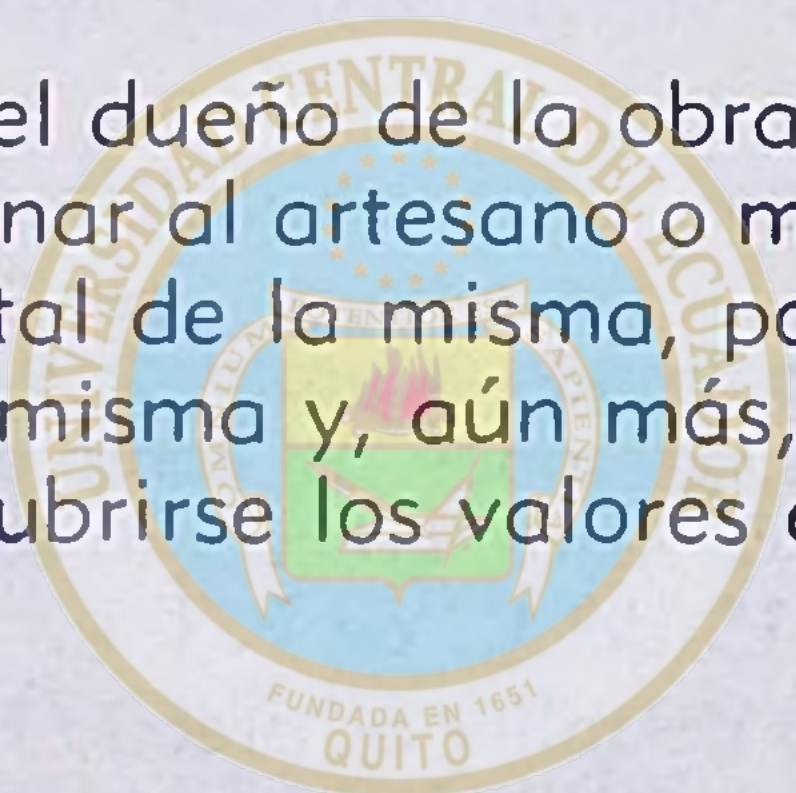
Estudio:

En este capítulo se vigoriza, en la forma más terminante, la existencia de las corporaciones, constituídas a base de

los trabajadores de una misma rama del trabajo. Se hace la distinción entre los maestros y los aprendices. Para ser maestro se precisa obtener el título correspondiente, acreditando honradez y competencia. Tanto los maestros como los aprendices tienen que inscribirse en el Registro correspondiente de la Policía. El que no es maestro no puede abrir taller. El artesano que no está inscrito en la Policía, es considerado como vago.

Los maestros o artesanos son responsables de la entrega de las obras que hubieren contratado y, si no cumplieren con ésta su obligación, el dueño de las obras, podía exigir el cumplimiento del contrato y, además, en concepto de perjuicios, obtener la rebaja del uno por ciento sobre el valor total de la obra, por cada día de retardo en la entrega de la misma.

De igual manera, el dueño de la obra, si no la retiraba a tiempo, tenía que abonar al artesano o maestro, el uno por ciento sobre el valor total de la misma, por cada día de retardo en el retiro de la misma y, aún más, podía solicitar la venta de la obra para cubrirse los valores que les correspondiere.



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Contravenciones.

Normas legales:

Serán castigados con multa de veinte centavos a seis sucres: Las costureras, aplanchadoras, lavanderas, cocineras, nodrizas y más sirvientes domésticos, los arrieros, cargadores y vendedores de periódicos, que ejerzan oficios, sin estar matriculados en la Policía; y,

Los que recibieren u ocuparen a cualquiera de las personas enumeradas en el número precedente, sin haberse cerciorado de la matrícula y sin haberles exigido certificado de la persona a quien han servido antes, en su caso. Además no tendrán derecho de exigir la protección de la Policía en caso de incumplimiento de las obligaciones concernientes. (Art. 38, Nros. 82 y 83 del C. de P. E.) .

Serán castigados con multa de siete a catorce sucres, y prisión de un día, o con una de estas penas solamente:

Los que demoraren o negaren el pago de salario a los sirvientes, nodrizas o cocineras, según el contrato y la costumbre.

Las nodrizas, cocineras o sirvientes, que sin causa justa o sin permiso de sus patronos, faltaren uno o más días al cumplimiento de sus deberes.

Los artesanos de cualquier gremio que ejercieren su oficio sin estar inscritos en el respectivo Registro de la Policía. (Art. 40, Nros. 41, 42 y 52 del C. de P. E.) .

Serán castigados con multa de veinte y tres a treinta sucres y prisión de cinco a siete días, o con una de estas penas solamente:

Los culpados de maltratos contra sus domésticos o sirvientes, sin perjuicio de la pena correspondiente, en caso de constituir el hecho crimen o delito. (Art. 42, numeral 13 del C. de P. E) .

Estudio:

Los contratos de trabajo, contratos de carácter civil, deben cumplirse en la forma que la misma Ley Civil lo determina; pero no juzgar como contravenciones los incumplimientos producidos en tales contratos. Sin embargo de lo injurídico de esta situación, el actual Código del Trabajo, aún conserva rezagos de estas modalidades, como se desprende de la disposición contenida en el inciso primero del Art. 172 del Código del Trabajo, por la cual se sanciona con las penas correspondientes a los contraventores de segunda clase a los sirvientes domésticos que abandonaren inopinadamente el servicio, causando grave incomodidad al patrono.

Las contravenciones son hechos punibles sancionados por la Ley Penal, y debemos considerar como punible un hecho o acto, cuando éstos están reconocidos como tales por la Ley Penal y, deben ser penados, cuando la misma ley ha prefijado la sanción correspondiente.

Pero en lo que se refiere a los contratos esencialmente civiles, en cuyo incumplimiento no existe delito de ninguna naturaleza, no era procedente ni legal que se introdujeran estas penas, en el afán de castigar la inasistencia al trabajo, la falta de pago de la remuneración, etc., en tal forma de privar a los individuos de su libertad.

ANTECEDENTES DE VARIAS DISPOSICIONES DEL CODIGO DEL TRABAJO

Cuando es preciso realizar una interpretación completa, integral de la Ley y, si aún, los otros elementos de interpretación, no bastan para dilucidar el alcance y la perfecta comprensión de una determinada disposición legal, se acude a la historia de su establecimiento, a sus antecedentes inmediatos; de aquí, la importancia capital que cobra este último aspecto en la dilucidación de los orígenes, de las fuentes y del proceso formativo de todo precepto. En virtud de estas consideraciones, a continuación, establecemos los antecedentes inmediatos de algunas disposiciones del actual Código del Trabajo, las mismas que son referentes a la materia que abarca nuestro estudio, relacionadas con el Contrato Individual del Trabajo.

Art. 1º

No tiene ningún antecedente.

Art. 2º

No tiene ningún antecedente.

Art. 3º

No tiene ningún antecedente.

Art. 4º

No tiene ningún antecedente.

Art. 5º

No tiene ningún antecedente.

Art. 6º

No tiene ningún antecedente.

Art. 7º

No tiene ningún antecedente.

Art. 8º

Contrato individual de trabajo es el convenio, en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a ejecutar una obra o a prestar un servicio, bajo su dependencia, por una retribu-

La Ley considera como contrato, toda relación de trabajo que se establezca entre el patrono que lo proporciona y un obrero, dependiente o empleado que se compromete a ejecutar una obra o a pres-

ción fijada por el convenio, la Ley o la costumbre.

Art. 9º

No tiene ningún antecedente.

Art. 10.

La persona o entidad —de cualquier clase que fuere— por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra, o a quien se presta el servicio, se denomina patrono. —El Estado, las Municipalidades y más personas jurídicas de derecho público tienen esta calidad respecto de los trabajadores de las obras públicas nacionales o locales ejecutadas por administración directa o cuando toman a su cargo industrias que pueden ser explotadas por particulares, aun cuando se decreta el monopolio.

Art. 11.

El contrato de trabajo puede ser: expreso o tácito y el primero escrito o verbal; a sueldo, a jornal, en participación o mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, por obra cierta, por tarea y a destajo.

Art. 12.

El contrato es expreso cuando el patrono y el trabajador acuerdan las condiciones sea de palabra o reduciéndolas a escrito.—A falta de estipulación expresa, se considera contrato tácito toda relación de trabajo, entre patrono y trabajador.

Art. 13.

No tiene ningún antecedente.

tar un servicio por precio cierto. (Art. 2º de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo. Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Para los efectos de esta Ley, entiéndese por patrono, toda persona natural o jurídica, incluso el Estado, las Municipalidades y demás Instituciones de Derecho Público que, con capitales propios o ajenos, o como contratista, tome a su cargo la ejecución de un trabajo, la explotación de una industria, o la dirección o administración de una empresa cualquiera, contratando los servicios de empleados, dependientes u obreros, individual o colectivamente. (Art. 1º de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo.—R. O. de 3 de junio de 1936).

El contrato de trabajo puede ser expreso o tácito, verbal o escrito. (Art. 3º de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Es expreso cuando el patrono y el trabajador acuerdan las condiciones del trabajo, ya sea de palabra, ya reduciéndolas a escrito. A falta de toda estipulación, será considerado como contrato tácito, toda relación de trabajo entre el patrono y un trabajador. (Art. 3º, incs. 2º y 3º de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo).

Art. 14.

No tiene ningún antecedente.

Art. 15.

No tiene ningún antecedente.

Art. 16.

Se celebrarán por escrito los contratos que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o pasen de un valor de mil sucres, o aquellos en que se estipule un trabajo por uno o más años.

Forzosamente se celebrarán por escrito los contratos que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o profesionales, o los que siendo por obra cierta o por tareas determinadas, pasen de un valor de mil sucres, o aquellos en que se estipule un trabajo obligatorio por uno o más años. (Art. 7º de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo).

Art. 17.

Los contratos que deban celebrarse por escrito se otorgarán ante la Autoridad del trabajo que para el caso prescriba la respectiva disposición legal y a falta de determinación expresa ante el Comisario del Trabajo.

Los contratos de trabajo que la Ley previene que deben celebrarse por escrito o que voluntariamente se celebraren de este modo, se otorgarán ante el Comisario del Trabajo, en el lugar en que lo hubiere, y ante la primera Autoridad de Policía, en los demás lugares. (Art. 9º de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo).

Art. 18.

En el contrato escrito deberán consignarse necesariamente cláusulas referentes: 1ª A la clase de trabajo objeto del contrato. 2ª A la manera cómo ha de ejecutarse, si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc. 3ª A la cuantía y forma de pago de la remuneración. 4ª Al tiempo de duración del contrato. 5ª Al lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo y, 6ª A la declaración de si se establecen o no sanciones y en caso de establecerse, la forma de determinarlas y garantías para su efectividad.

Serán requisitos indispensables, que deben constar en todo contrato escrito: 1º La clase de trabajo, obra o servicio a que se compromete el trabajador y la manera de efectuarlo. 2º El salario pactado y la forma de pago. 3º El tiempo de duración del contrato. 4º El lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo. (Art. 10 de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 19.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa y se extenderán en la forma indicada en la parte final del Art. 15.

Esta clase de contratos estarán exentos de todo pago por concepto de impuestos y se extenderán en papel simple y por triplicado, debiendo quedar un ejemplar en el Archivo de la Oficina donde se otorgue y entregarse los otros dos al patrono y al trabajador. (Art. 9º, inc. 2º de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo).

Art. 20.

En los casos en que obreros nacionales fueren contratados individual o colectivamente o por enganche, para prestar sus servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito.

Los obreros nacionales que individual o colectivamente fuesen contratados para prestar sus servicios fuera del país, deberán forzosamente celebrar sus contratos por escrito, sometiéndose a lo ordenado por los Arts. 9º y 10 de la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo. (Art. 1º del Decreto Supremo Nº 18 de 21 de febrero de 1936).

Art. 21.

No tiene ningún antecedente.

Art. 22.

Los empresarios, contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la Autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia.

Los empresarios y contratistas y todos los que se dediquen al enganche o contratación de obreros destinados a trabajar fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza por una cantidad igual, en cada caso, al valor del pasaje de regreso del obrero contratado, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia. (Art. 2º del Decreto Supremo Nº 18 de 21 de febrero de 1936).

Art. 23.

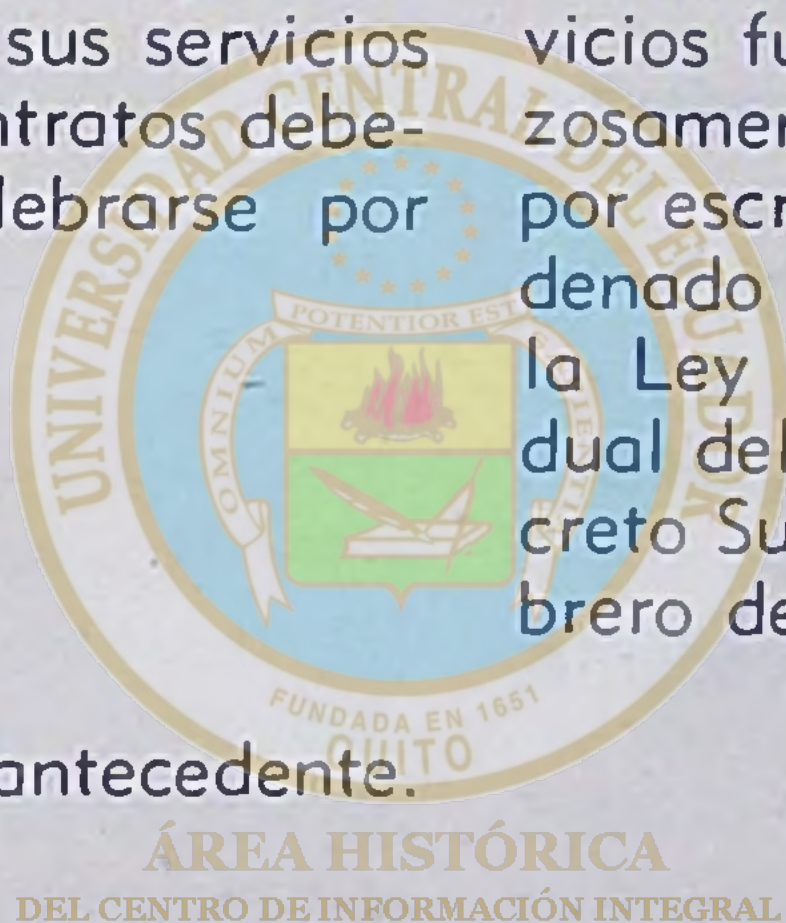
No tiene ningún antecedente.

Art. 24.

No tiene ningún antecedente.

Art. 25.

No tiene ningún antecedente.



Art. 26.

En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones, las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.—En general se aplicarán a estos contratos, las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.

Los contratos que la ley considera tácitamente celebrados se regirán también por las presentes disposiciones en todo lo que tuvieran de aplicables a ellos. (Art. 20, inc. 1º de la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 27.

No tiene ningún antecedente.

Art. 28.

No tiene ningún antecedente.

Art. 29.

No tiene ningún antecedente.

Art. 30.

No tiene ningún antecedente.

Art. 31.

No tiene ningún antecedente.

Art. 32.

Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin perjuicio de las reglas siguientes: 1ª Los mayores de 18 años y menores de 21 pueden contratar libremente, y se les considera mayores de edad para los efectos judiciales o extrajudiciales del contrato; 2ª Los mayores de 14 años y menores de 18 años, necesitarán para contratar la autorización expresa de sus padres y, a falta de éstos, la de sus ascendientes o personas que corran con su manutención y cuidado, o de la de su curador si estuvieren bajo guarda. A falta de ellos, otorgará la autorización el Inspector o Subinspector del Trabajo. Los menores recibirán directamente sus salarios. 3ª La mujer

Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley declara con capacidad civil para obligarse; sin perjuicio de las reglas siguientes: 1ª Los varones, mayores de 18 años, pueden contratar libremente, estén o no bajo la patria potestad y se considerarán como emancipados para los efectos del contrato; 2ª Las personas menores de 18 años y mayores de 14 necesitarán, para contratar, la autorización expresa de los padres, o a falta de éstos, de sus ascendientes o personas que corran con su manutención y cuidado, o de su curador, si estuvieren bajo guarda. A falta de todos ellos, otorgará la autorización el Inspector del Trabajo, donde lo haya, o la Primera Autoridad de Policía en los demás



ÁREA HISTÓRICA

INFORMACIÓN

casada tiene capacidad legal para celebrar contratos de trabajo y, en consecuencia, para contraer las obligaciones y ejercer los derechos provenientes de los mismos, inclusive para comparecer en juicio.

Art. 33.

No tiene ningún antecedente.

Art. 34.

No tiene ningún antecedente.

Art. 35.

No tiene ningún antecedente.

Art. 36.

En caso de divergencia entre patrono y trabajador sobre el salario acordado o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán uno y otro, por el salario percibido y la obra o servicio prestado durante el último mes.—Si esta regla no bastare para determinar tales particulares, se estará a la costumbre establecida en la misma localidad para igual clase de trabajo.

Art. 37.

No tiene ningún antecedente.

Art. 38.

Cuando el trabajo se realice para dos o más patronos interesados en la misma empresa, como conductores, socios o copartícipes, serán solidariamente responsables

lugares. En este último caso, el menor recibirá directamente sus salarios y podrá disponer libremente de ellos; 3ª La mujer casada cuando estuviere separada de hecho o de derecho, de su marido, se entenderá que goza de autorización concedida por el Ministerio de la Ley, para todos los efectos derivados del contrato, inclusive para percibir la remuneración. (Art. 18 de la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo).

En caso de divergencia entre el patrono y el obrero sobre el salario acordado o sobre la clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán uno y otro, por el salario percibido y la obra o servicios prestados durante el último mes.—Si esta regla no basta para determinar, en caso de controversia alguna de las condiciones del trabajo tácitamente acordado, se estará a la costumbre establecida en la propia localidad y en la misma clase de trabajo. (Art. 20, incs. 2º y 3º de la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo).

Las disposiciones de esta Ley obligan solidariamente a los propietarios, contratistas o empresarios, cuando tuvieren intereses comunes en la misma industria, o

de toda obligación para con el trabajador.

Art. 39.

No tiene ningún antecedente.

Art. 40.

No tiene ningún antecedente.

Art. 41.

No tiene ningún antecedente.

Art. 42.

No tiene ningún antecedente.

Art. 43.

No tiene ningún antecedente.

Art. 44.

No tiene ningún antecedente.

Art. 45.

En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de salarios, por días, si las labores no fueren permanentes; y, por semanas, meses o años, si se tratare de labores estables y continuas, quedando prohibida la estipulación del trabajo por horas.

explotación, establecimiento o comercio. (Art. 6º de la Ley de la duración máxima de la jornada de trabajo y de descanso semanal. —Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, sobre el pago del salario, en todo contrato, de trabajo se estatuirá el tiempo en días, si las labores no fueren permanentes; y, por semanas, meses o años, si se tratare de labores estables y continuas; quedando absolutamente prohibida la estipulación de trabajo por horas. (Art. 11 de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo).

Art. 46.

El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana.

Ni verbalmente, ni por escrito, podrá acordarse un salario cuyo pago no se efectúe, cuando más tarde semanalmente. (Art. 12, 1ª parte de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo).

Art. 47.

Si el trabajo fuere por tarea o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor. Cuando se contrate una obra que no puede

Y si el trabajo fuere por tareas, o la obra de aquellas que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo efectuado y se le abone su labor. —En los casos en que se contra-

entregarse sino completa, se dará en anticipo, por lo menos la tercera parte del precio total y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales; en este caso, el patrono tendrá derecho a exigir garantía suficiente.

tare una obra que no pueda entregarse sino completa, se establecerá un anticipo que será por lo menos la tercera parte del precio total, y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales. En tal caso, el patrono tendrá derecho a exigir del trabajador garantía suficiente. Esta regla no se refiere a los sueldos de los empleados y dependientes, para cuyo pago pueden observarse otros períodos de tiempo. (Art. 12, 2ª parte del inciso 1º e inciso 2º de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo).

Art. 48.

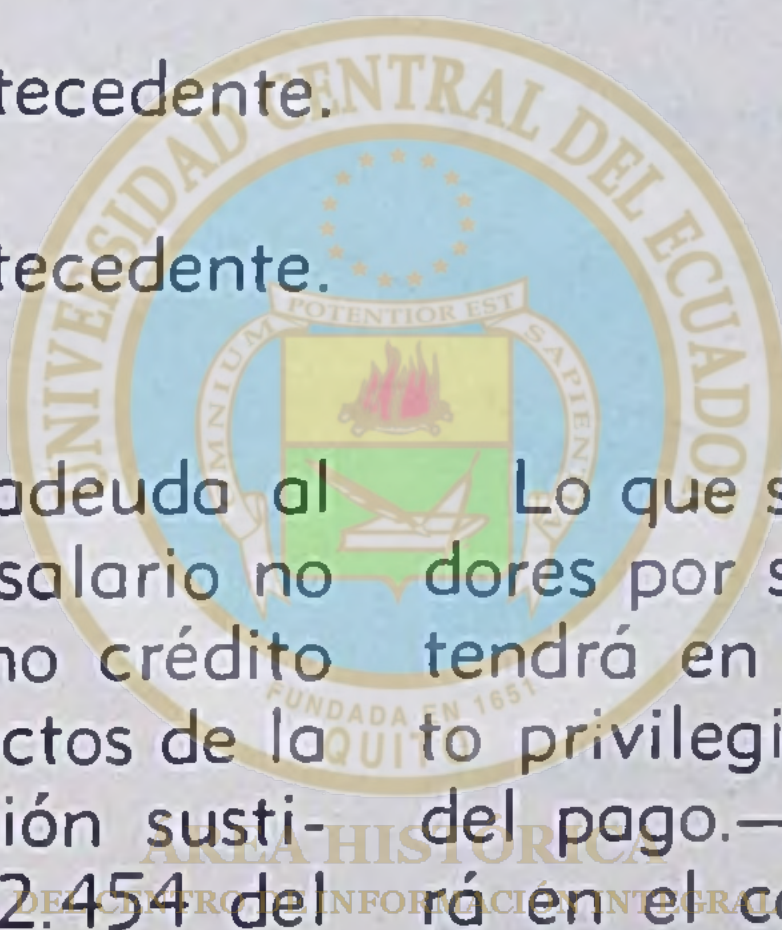
No tiene ningún antecedente.

Art. 49.

No tiene ningún antecedente.

Art. 50.

Lo que el patrono adeuda al trabajador por sueldo o salario no cubierto se tendrá como crédito privilegiado, para los efectos de la prelación. Esta disposición sustituye al Nº 4º del Art. 2.454 del Código Civil.



Lo que se adeuda a los trabajadores por salarios no cubiertos, se tendrá en todo caso como crédito privilegiado, para los efectos del pago.—Lo mismo se observará en el caso de quiebra del patrono. (Art. 14, 1ª parte del inciso 1º e inciso 2º de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo. —Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 51.

No tiene ningún antecedente.

Art. 52.

Los sueldos y salarios hasta de trescientos sucres son inembargables; en cuanto a los que excedan de esta cantidad lo serán sólo en el cincuenta por ciento del exceso.—Para el pago de pensiones alimenticias, que se deban a los descendientes, cónyuges y ascendientes, será embargable todo sueldo o salario.

Los salarios que no exceden de cien sucres mensuales, no son susceptibles de embargo, excepto en el caso de alimentos que se deban por ley.—Los salarios que pasen de cien sucres mensuales, podrán embargarse por otras causas legales, pero sólo en la proporción siguiente: Si el salario es de ciento uno a ciento cincuenta sucres, hasta el cinco por ciento del im-

porte mensual.—De ciento cincuenta y uno a doscientos sucres, hasta el diez por ciento del importe mensual.—De doscientos uno a trescientos sucres, hasta el quince por ciento del importe mensual. (Art. 21 de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo).

Art. 53.

No tiene ningún antecedente.

Art. 54.

No tiene ningún antecedente.

Art. 55.

No tiene ningún antecedente.

Art. 56.

No tiene ningún antecedente.

Art. 57.

No tiene ningún antecedente.

Art. 58.

No tiene ningún antecedente.

Art. 59.

No tiene ningún antecedente.

Art. 60.

No tiene ningún antecedente.

Art. 61.

No tiene ningún antecedente.

Art. 62.

No tiene ningún antecedente.

Art. 63.

La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas.

Art. 64.

La jornada nocturna, entendiéndose por tal, la que se realiza entre las 7 p. m. y las 6 a. m.

La duración máxima de la jornada de trabajo, para todo obrero asalariado o trabajador manual, dependiente de almacén, oficina, establecimiento industrial o comercial, y en general, para todo empleado que, con sueldo, salario, o a destajo, prestare sus servicios en instituciones de derecho privado será de ocho horas. (Art. 1º de la Ley de duración máxima de la jornada de trabajo y de descanso semanal).

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el que se realizare en el tiempo comprendido desde las



ÁREA HISTÓRICA

DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRAL

del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinte y cinco por ciento.

Art. 65.

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco y media en la semana o sea de cuarenta y ocho horas hebdomadarias.—La media jornada será considerada como jornada completa para los efectos de la remuneración.—Los domingos y las tardes de los días sábados serán de descanso forzoso y si en razón de las circunstancias no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre patronos y trabajadores y con aprobación del Inspector del Trabajo.

siete de la noche hasta las seis de la mañana, tendrá una duración máxima de siete horas. (Art. 5º de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal).

Los días de trabajo obligatorio no pueden exceder de seis en la semana, o sean cuarenta y ocho horas hebdomadarias.—Los domingos serán días de descanso forzoso; y si por razón de las circunstancias no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro de la semana por acuerdo mutuo entre patronos, obreros y empleados, con intervención del Inspector del Trabajo y aprobación del Ministerio de Previsión. (Art. 2º, incisos 1º y 2º de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 66.

El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos, si así lo exigiere la índole de las labores que realizan y comprenderá un mínimo de cuarenta y dos horas consecutivas.

El día de descanso podrá ser común para todos los trabajadores o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realizan, y comprenderá un mínimo de treinta y seis horas consecutivas. (Art. 2º, inciso 3º de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal).

Art. 67.

Las circunstancias por las que accidental o permanentemente se autorice el trabajo en los días domingos y sábados por la tarde, no podrán ser otras que éstas: 1º Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazados por la eminencia de un accidente; y, en general,

Las circunstancias que accidental o permanentemente, autoricen el trabajo en los días domingos, no podrán ser otras que éstas: 1ª necesidad de evitar un grave daño al establecimiento, o explotación amenazados por la inminencia de un accidente y, en general, en cualquier caso fortuito o de

en caso fortuito o de fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no será necesario que preceda autorización del Inspector del Trabajo, pero el patrono quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinte y cuatro horas subsiguientes al peligro o accidente, bajo multa no mayor de cien sucres ni menor de diez que le impondrá el Inspector del Trabajo.—En estos casos el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y, 2º la condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisface, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicio al interés público.

Art. 68.

Aparte de los días indicados no se reconocen otros de descanso obligatorio que los siguientes: Primero de Enero, Primero y Veinticuatro de Mayo, Diez de Agosto, Nueve de Octubre, Tres de Noviembre y Veinticinco de Diciembre.

Art. 69.

No tiene ningún antecedente.

Art. 70.

No tiene ningún antecedente.

Art. 71.

En los días de descanso obligatorio queda prohibido el trabajo que se haga por cuenta propia y públicamente en fábricas, talleres, casas de comercio y demás establecimientos de trabajo, sin más

fuerza mayor, que demandare atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda aprobación del Ministerio citado; pero el patrono quedará obligado a comunicarlo al Inspector del Trabajo, dentro de las veinte y cuatro horas subsiguientes al accidente, so pena de multa de cincuenta sucres que a petición de este empleado impondrá el antedicho Ministerio. En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro. —2º La condición manifiesta de que ciertas industrias, explotaciones o labores no pueden interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o por no irrogar notable perjuicio al interés público. (Art. 2º, inciso 4º de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal).

Aparte de los días indicados, la Ley no reconoce otros de descanso obligatorio, que las fiestas cívicas nacionales vigentes, y las que en lo sucesivo se establecieron en forma legal. (Art. 3º de la Ley de Duración Máxima de la Jornada y Descanso Semanal).

Queda también prohibido, en día domingo, el trabajo que se haga por cuenta propia, siempre que se efectúe con publicidad en las fábricas, talleres, manufacturas, casas de comercio y demás esta-

excepciones que las determinadas en el Art. 67.

Art. 72.

Por convenio escrito entre las partes la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los Arts. 63 y 64, siempre que se proceda con autorización del Inspector del Trabajo y se observe las siguientes prescripciones: 1ª Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; 2ª Si tuviere lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el patrono pagará el salario correspondiente a cada una de las horas suplementarios con más un ciento cincuenta por ciento de recargo; y, si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 12 de la noche y las 6 a. m., el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcular el recargo se tomará como base la parte de jornal que corresponda a la hora de trabajo diurno; 3ª En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo del salario, las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo se tomará como base el valor de la unidad de obra realizada durante el trabajo diurno; y 4ª El trabajo que se ejecutare el sábado por la tarde o el domingo, deberá ser pagado con un ciento por ciento de recargo.

blecimientos de trabajo, sin más excepciones que las ya prevenidas en el Art. 2º (Art. 4º de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal).

Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del tiempo fijado por los artículos anteriores, siempre que se proceda con intervención del Inspector del Trabajo y se observen las siguientes prescripciones: a) las horas suplementarias de trabajo no podrán exceder de dos diarias ni de doce en la semana; b) el patrono pagará el salario correspondiente a cada una de las horas suplementarias, más un cincuenta por ciento de recargo, si el trabajo suplementario se efectuare entre las doce y las seis de la mañana del día siguiente; c) En los casos de trabajo por obra o a destajo se tomará en cuenta para el recargo en el pago del salario las horas excedentes de las ocho diarias obligatorias; d) El trabajo suplementario que se efectuare en día domingo deberá ser también pagado por el patrono con un ciento por ciento de recargo sobre las horas excedentes; e) No habrá lugar a recargo en el caso de que el trabajo excedente se realizare sin la voluntad del patrono. (Art. 8º de la Ley de Duración Máxima de la Jornada y Descanso Semanal. —Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 73.

Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que el establecido en el artículo que antecede.—Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral 1º del Art. 67, se podrá aumentar la jornada debiendo el patrono dar parte del hecho al Inspector del Trabajo, dentro del mismo plazo, bajo igual sanción y con las mismas restricciones que se indican en el citado artículo.

Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo que la establecida por el artículo anterior. Sólo cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral 1º del Art. 2º, podrán ocasionalmente aumentarse dichas jornadas, quedando el patrono obligado a dar cuenta del hecho al Inspector del Trabajo, dentro del mismo plazo, bajo igual sanción y con las mismas restricciones que se indican en el citado numeral del Art. 2º (Art. 9 de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal).

Art. 74.

No tiene ningún antecedente.

Art. 75.

Toda estipulación contraria a las prescripciones de este capítulo será nula.

Toda estipulación contraria a las prescripciones de esta Ley, será nula, aparte de incurrir quienes la celebraren en pena de multa que prudencialmente le impondrá el Ministerio de Previsión Social, previo informe del Inspector del Trabajo. (Art. 10 de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal).

Art. 76.

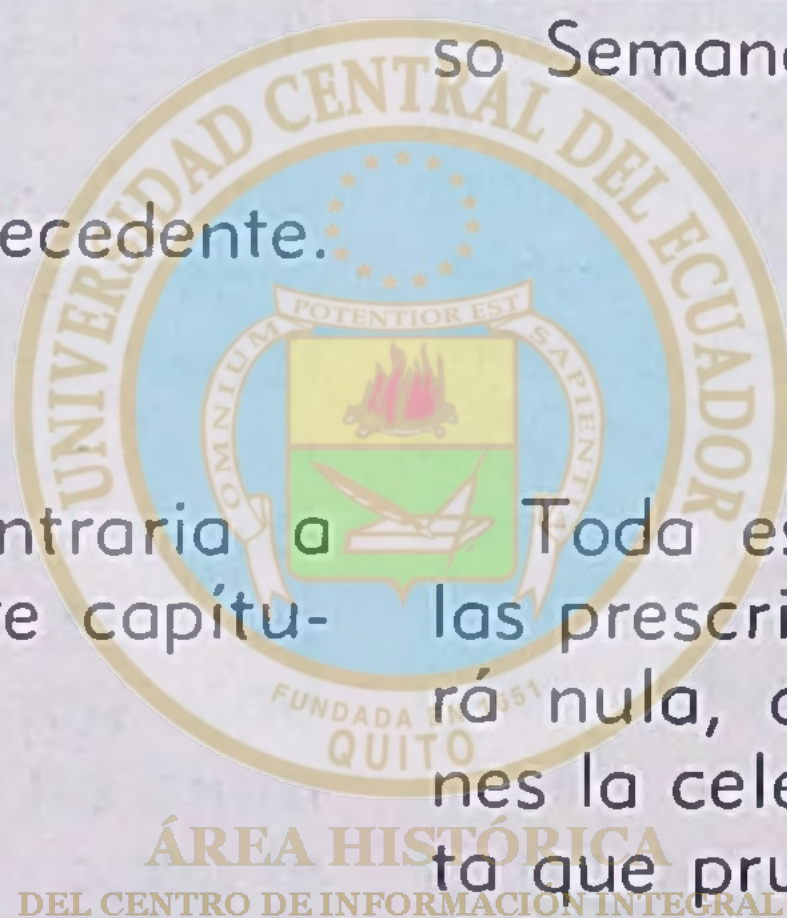
La jornada ordinaria de trabajo será dividida en dos sesiones con reposo de dos horas después de las cuatro primeras de labor.—En caso de trabajo suplementario la jornada total se dividirá hasta en tres sesiones, de manera que ninguna de éstas exceda de cinco horas.

Las jornadas de trabajo serán divididas en dos partes, con el receso de dos horas de reposo, sea después de las cuatro primeras horas de labor o en el tiempo en que lo permita la naturaleza de la obra que se realiza. (Art. 12 de la Ley de Duración Máxima de la Jornada y de Descanso Semanal).

Art. 77.

Si el obrero sin causa justa dejare de trabajar las ocho horas

Si el obrero, sin justa causa, dejare de trabajar el tiempo deter-



de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional del salario. En caso de labores urgentes, paralizadas por culpa del trabajador, el patrono tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Tocaré al patrono probar la culpa del trabajador.

minado por esta Ley, perderá la parte proporcional del salario del día, a menos que conviniere con el patrono en reponer en los días subsiguientes las horas de trabajo omitido, sin derecho a salario ni recargo.—En caso de labores importantes y urgentes, paralizadas por culpa injustificable del obrero que suspendiere el trabajo, el patrono tendrá derecho a ser indemnizado por el trabajador de todo el perjuicio ocasionado por el retardo. En este caso tocará al patrono probar la culpa del obrero. (Art. 13 de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal).

Art. 78.

Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de patronos y trabajadores, se interrumpiere el trabajo, el patrono abonará los salarios y sueldos, sin perjuicio de las reglas siguientes: 1ª El patrono tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido, aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago de recargo; 2ª Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto del salario a las de la interrupción; 3ª Si el patrono retuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la cantidad de salarios correspondiente a las horas suplementarias y conformándose en todo a lo prescrito en el Art. 72, Nros. 2 y 3; 4ª El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario, devolverá al patrono lo que hubiere re-

Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de patronos y obreros se interrumpiere el trabajo colectivo, y el patrono hubiere anticipado el pago o continuare pagándoles salarios durante el tiempo de la interrupción, se observarán las reglas siguientes: a) Los patronos tendrán derecho a recuperar el tiempo perdido, aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin quedar obligados al pago del recargo sobre el salario; b) Este aumento durará hasta que las horas excedentes sean equivalentes por el número y la cantidad del salario, a las del paro; c) Para ejercitar tal derecho, es preciso que el patrono, a más de haber anticipado o continuar pagando el salario correspondiente a las horas de interrupción, notifique a los obreros la disponibilidad en que quedan para buscar cualquier otro trabajo mientras dure el paro; d) Si en el caso contemplado, el patrono que hubiere anticipado o continuare

cibido por salario correspondiente al tiempo de la interrupción; y 5ª La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores, previa autorización del Inspector del Trabajo, ante el cual el patrono elevará una solicitud detallando la fecha y causas de la interrupción, el número de horas que duró, los salarios pagados, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo del tiempo.

pagando salarios por el tiempo del paro, retuviere a los obreros o empleados en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, o podrá ejercerlo, pero pagando el recargo sobre la cantidad del salario correspondiente a las horas suplementarias y conformándose en todo a lo prescrito en el Art. 8; e) El obrero que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario, devolverá al patrono lo que hubiere recibido por salario correspondiente al tiempo del paro; f) La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los obreros, previa autorización del Inspector del Trabajo, al cual el patrono elevará una solicitud detallando la fecha y causa del paro forzoso, el número de horas de interrupción del trabajo, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se puede aplicar el recargo del tiempo. (Art. 14 de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y Descanso Semanal).

Art. 79.

No tiene ningún antecedente.

Art. 80.

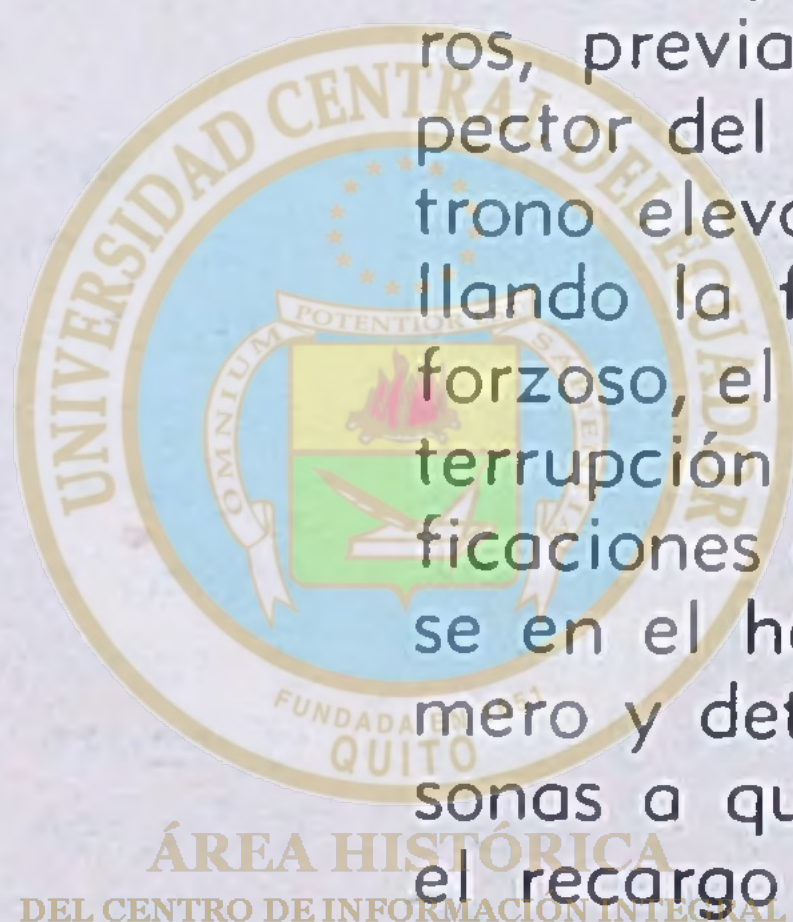
En los días y horas de descanso obligatorio el patrono no podrá obligar al trabajador a labor alguna, ni aún por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el Art. 67.

En los días y horas de descanso forzoso, el patrono no podrá obligar al obrero o empleado a labor alguna, ni en concepto de trabajo a destajo o por hora. (Art. 17 de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal).

Art. 81.

En todo establecimiento de trabajo, se exhibirá en lugar visible

Todo establecimiento de los determinados en la presente Ley



el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno, por grupos, cuando las clases de explotación requieran esta forma.—Las alteraciones de horario a que dieren margen la interrupción y la recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.—El obrero tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que se dará comienzo y término a su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir salario por las horas de espera, caso de omitirse dicho aviso.

Art. 82.

Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección General del Ramo, copia legalizada del horario y Reglamento Interno para su aprobación. Sin tal aprobación los Reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

Art. 83.

Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los menores de catorce años, con excepción de lo dispuesto en el capítulo del Servicio Doméstico.—Con todo, el Inspector o Subinspector de Tra-

exhibirá en lugar visible el horario de trabajo para los empleados y obreros; así como el del servicio de turno por equipos cuando la clase de explotación requiere esta forma de trabajo.—Las alteraciones de horario a que dieren margen, el paro forzoso o la recuperación del trabajo, etc., serán publicadas en la misma forma.—En el servicio con reemplazos, cuando se trate de labor ininterrumpida, el obrero tiene derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que dará comienzo y término a su turno; quedándole el derecho de exigir salario por las horas de espera, si se omitiere dicha advertencia. (Art. 18 de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal).

Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo, elevarán al Ministerio de Previsión Social, copia legalizada del Horario y Reglamento Interno, lo más tarde dentro de un mes de la vigencia de esta Ley o de iniciarse el trabajo, si se estableciere por primera vez.—La infracción de esta disposición, será penada por el Ministerio aludido con multa hasta de cien sucres. Lo mismo se observará si las copias fueren falsas o no se aplicaren las disposiciones reglamentarias. (Art. 21 de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal).

Prohíbese toda clase de trabajo por cuenta ajena a los menores de catorce años.—(Art. 1º de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad).—Sólo excepcional-

bajo, podrá autorizar el trabajo de menores comprendidos entre los doce y catorce años, siempre que se acredite que ha completado el mínimo de instrucción escolar exigido por la Ley, o que asistan a Escuelas Nocturnas, ateneos obreros o algún plantel de enseñanza primaria.—Esta autorización será concedida sólo cuando se compruebe que el menor tiene evidente necesidad de trabajar para proveer a su propia sustentación, a la de sus padres o ascendientes con quienes viva que estuvieren incapacitados para el trabajo, o a la de sus hermanos menores que se encontraren en igual condición.

Art. 84.

Los patronos que emplearen menores de 18 años que no hubieren terminado su instrucción primaria, estarán en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.

Art. 85.

Prohíbese absolutamente el trabajo a más de siete horas diarias y de treinta y ocho semanales a los menores de 18 años y mayores de 15 años. Los menores de esta última edad, no trabajarán más de seis horas diarias y de treinta y tres semanales.

Art. 86.

Queda también prohibido el trabajo nocturno de mujeres y varo-

mente el Inspector del Trabajo, en el lugar en que lo hubiere, o en su falta, la primera Autoridad de Policía, podrán autorizar el trabajo de menores comprendidos entre los doce y catorce años de edad, siempre que se acredite que han completado el mínimo de instrucción escolar exigido por la Ley, o que asistan actualmente a algún plantel de enseñanza primaria.—Esta autorización será concedida sólo cuando se compruebe que el menor tiene evidente necesidad de trabajar para proveer a su propia sustentación, a la de sus padres o ascendientes con quienes vivan y que estuvieren incapacitados para el trabajo, o a la de sus hermanos menores que se encontrasen en igual condición. (Art. 2º de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad).

Los patronos que emplearen menores de diez y ocho años, que no hayan terminado su instrucción primaria, estarán en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo a fin de que concurran a una escuela. (Art. 3 de la Ley de Trabajo de Mujeres y Menores, etc.)

Prohíbese absolutamente el trabajo de más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales a los menores de diez y seis años. (Art. 5º de la Ley sobre el trabajo de Mujeres y de Menores y de Protección a la Maternidad.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Queda también prohibido el trabajo nocturno a las mujeres y a

nes menores de diez y ocho años, con excepción del servicio doméstico.

los varones menores de diez y seis años, con excepción del servicio doméstico; entendiéndose por trabajo nocturno el definido en el Art. 5º de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo.—Sin embargo, las mujeres que fueren mayores de diez y ocho años podrán trabajar como enfermeras, o en establecimientos que, como los de teléfonos, telégrafos, cinemas y otros análogos, funcionan por la noche. (Art. 6º de la Ley sobre Trabajo de Mujeres y Menores, etc.)

Art. 87.

Queda prohibido acupar a mujeres y varones menores de diez y ocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas o insalubres, las que serán puntualizadas en un Reglamento Especial.—La prohibición de este artículo se refiere especialmente a las siguientes industrias: a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores; b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas o barnices que contengan sales de plomo o arsénico; c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen o elaboren o depositen cualquiera de las antedichas materias; d) la talla y el pulimento del vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos; e) la carga y descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas y cabrias; f) los trabajos subterráneos o en canteras; g) El traba-

Queda prohibido ocupar a mujeres y varones menores de diez y seis años, en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas o insalubres, las cuales serán determinadas en un Reglamento Especial.—La prohibición de este artículo se refiere particularmente a las siguientes industrias: a) La destilación de alcohol y la fabricación o mezcla de licores; b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico; c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticos, o el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen o elaboren cualesquiera de las antedichas materias, o estén depositadas en cantidades que signifiquen peligro de accidente; d) La talla y pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos; e) La carga y descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas o cabrias; f) Los

jo de maquinistas y fogoneros; h) El manejo de correas, sierras circulares y otros mecanismos peligrosos; i) La fundición del vidrio y de metales; j) El transporte de materias incandescentes; k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas; y, l) En general los trabajos que constituyen un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y de varones menores de diez y ocho años.—Toca al Inspector del Trabajo informar a la Dirección General del Ramo sobre los trabajos o industrias que deban considerarse en tal condición, so pena de destitución.

Art. 88.

En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón de diez y ocho años, si se comprueba que la causa es un trabajo de los prohibidos para aquellos o que el accidente o enfermedad se ha producido en condiciones que signifiquen infracción a las disposiciones de este capítulo, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del patrono.

Art. 89.

En todo establecimiento que se ocupe a menores de diez y ocho años deberá llevarse un Registro Especial en que conste su edad, la clase de trabajo a que se los destina, el número de horas que trabajen, el salario que perciben y la certificación de que el menor ha cumplido o cumple su obligación

trabajos subterráneos o en canteras; g) El trabajo de maquinistas y fogoneros; h) El engrasado y limpieza de maquinarias en movimiento; i) El manejo de correas, sierras circulares y otros mecanismos peligrosos; j) La fundición del vidrio y de metales; k) El transporte de materias incandescentes; l) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas, y el trabajo en cualquier local o dependencia en que se expendan. (Art. 8º de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad. —Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

En casos de accidentes o enfermedad de una mujer o varón menor de diez y seis años, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas para ellos por la presente Ley, o que el accidente o enfermedad se ha producido en condiciones que signifiquen infracciones de estas disposiciones, o cuando se encontraba la mujer o el menor en sitios de trabajo en los cuales es ilícita su presencia, se presumirá por este solo hecho que el accidente o la enfermedad se debe a culpa del patrono. (Art. 10 de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores, etc).

En todo establecimiento en que se ocupen a menores de diez y ocho años, deberá llevarse un registro en que consten su edad, la clase de trabajo que se les destina, con especificación de si es diurno o nocturno, el número de horas que trabajen, el salario que perciban y la certificación de que

escolar.—Copia de este Registro se enviará mensualmente al Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviarla también a la Oficina de Estadística y Colocación. Aquellos funcionarios podrán exigir las pruebas que estimaren convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el Registro.

Art. 90.

Queda prohibido el trabajo de mujeres durante un período de tres semanas antes y tres semanas después del parto.—En tales casos el abandono del trabajo se hará previa presentación de un certificado médico en que conste la fecha probable del parto.

el menor ha cumplido o cumple su obligación escolar.—Una copia de este Registro se enviará mensualmente al Inspector del Trabajo en los lugares en que reside este empleado, y a la Primera Autoridad de Policía, en los demás. Cualquiera de estos funcionarios podrá exigir aquellas pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el Registro. (Art. 11 de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres, etc.)

Queda prohibido para los establecimientos industriales, o comerciales y más lugares de trabajo, sean urbanos o rurales, públicos o particulares, el trabajo a las mujeres durante un período de tres semanas anteriores y tres posteriores al parto.—Estas deberán abandonar el trabajo previa presentación de un certificado médico en el que conste que el parto se producirá, probablemente, dentro de un plazo de tres semanas. (Art. 12 de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres, etc.)

Art. 91.

No podrá despedirse a ninguna mujer por motivo del embarazo, y el patrono no podrá reemplazar definitivamente a la ausente dentro del período de seis semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso, la mujer tendrá derecho a percibir el 75 por ciento de su salario.

No podrá despedirse a ninguna mujer con motivo del embarazo y deberá conservarse el puesto a la ausente, de su trabajo, el período de seis semanas que establece el artículo anterior, durante el cual tendrá derecho, además, a percibir el cincuenta por ciento de su salario. (Art. 13 de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres, etc.)

Art. 92.

En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por cuatro meses a consecuencia de enfermedad que, según certificado médico, deba su ori-

Pero en caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo por un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que, según certificado médico, deba su

gen al embarazo o parto y la incapacite para trabajar, no se podrá despedirla por ese motivo, pero no habrá lugar al pago del setenta y cinco por ciento del salario, por el tiempo que exceda de las seis semanas fijadas en el Art. 91.

Art. 93.

Toda madre podrá disponer durante los nueve meses subsiguientes al parto, de un intervalo de quince minutos cada tres horas para lactar a su hijo.

Art. 94.

Las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres y menores serán penadas con multa de cincuenta a quinientos sucres, en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará en caso de reincidencia. El producto de la multa o multas se entregará al menor o a la mujer perjudicados. —La Policía cooperará con el Inspector del Trabajo y más autoridades especiales a la comprobación de estas infracciones.

Art. 95.

No tiene ningún antecedente.

origen al embarazo o al parto, y la incapacite para trabajar, no se podrá tampoco despedirla por este motivo. (Art. 14 de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Toda madre podrá disponer, durante los nueve meses subsiguientes al parto, de un intervalo de quince minutos cada tres horas, para lactar a su hijo; salvo el caso de que un certificado médico establezca un intervalo menor. (Art. 15 de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres, etc.)

Las infracciones de la presente ley, serán penadas con multa de cincuenta a quinientos sucres, según las circunstancias, pena que se doblará en caso de reincidencia.—Se contarán tantas infracciones como personas ocupadas ilegalmente, o mujeres despedidas de su trabajo, en contravención a las anteriores disposiciones. En este último caso, el producto de la multa será entregado inmediatamente a la mujer perjudicada. —Estas multas sólo podrán ser ordenadas por el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, y en su imposición se observará lo dispuesto por el inciso tercero del Art. 11 de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo.—La Policía cooperará con el Inspector del Trabajo y demás autoridades especiales a la verificación de estas infracciones. (Art. 16 de la Ley sobre el Trabajo de Mujeres y Menores, etc.)

Art. 96.

No tiene ningún antecedente.

Art. 97.

No tiene ningún antecedente.

Art. 98.

No tiene ningún antecedente.

Art. 99.

No tiene ningún antecedente.

Art. 100.

No tiene ningún antecedente.

Art. 101.

No tiene ningún antecedente.

Art. 102.

No tiene ningún antecedente.

Art. 103.

No tiene ningún antecedente.

Art. 104.

No tiene ningún antecedente.

Art. 105.

No tiene ningún antecedente.

Art. 106.

El contrato individual del trabajo termina: 1º Por las causas legalmente determinadas en el contrato; 2º Por acuerdo de las partes; 3º Por la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato; y, 4º Por muerte o incapacidad del patrono o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal que continúe la empresa o negocio.—En los contratos con plazo mayor de seis meses, antes de la finalización de éste, cada parte estará obligada a notificar a la otra con treinta días de anticipación su voluntad de que termine el contrato; a falta de esta anticipación, se lo considera renovado en los mismos términos.—En caso de enajenación de la empresa o negocio, el cesionario o comprador estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor.—Los trabajadores tendrán derecho a dar por

Termina el contrato de trabajo por las causas generales de expiración de los contratos y además por haber terminado el plazo estipulado o concluido el trabajo, por fuerza mayor, y especialmente, por muerte del obrero o empleado.—El fallecimiento del patrono obliga a los herederos de éste a continuar el contrato en los términos estipulados. (Art. 13 de la Ley sobre Contrato Individual del Trabajo).—No se tendrá como caso de fuerza mayor, el hecho de que una Compañía o establecimiento comercial, una empresa industrial o un patrono cualquiera, se vea en el caso de suspender sus negocios; pues en tales circunstancias, los trabajadores que ocupaban, deberán ser cubiertos en sus salarios, según las estipulaciones del contrato, si lo hubieren celebrado, o según las reglas generales en caso contra-

terminados esos contratos o a exigir su cumplimiento; 5º Por muerte del trabajador; 6º Por fuerza mayor que imposibilite el trabajo por uno de los siguientes motivos: incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerras y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar; 7º Por voluntad del patrono en los casos del artículo siguiente; 8º Por voluntad del trabajador según el Art. 108; y, 9º Por desahucio.

Art. 107.

El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo y despedir al trabajador en los casos siguientes: 1º Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa; 2º Por indisciplina o desobediencia graves a los Reglamentos Internos y legalmente aprobados; 3º Por falta de probidad o conducta inmoral del trabajador; 4º Por injurias graves irrogadas al patrono, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a sus representantes; y, 5º Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

Art. 108.

Son causas justas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo de acuerdo con el numeral octavo del Art. 106: 1º Las injurias graves inferidas por el patrono, sus familiares o representantes, al trabajador, su cónyuge, ascendientes o

rio. Aunque la empresa cambie de dueño, no quedará exento por esto el primer propietario, de las obligaciones que le impongan los contratos de trabajo que hubiere celebrado; a no ser que expresamente haya estipulado que regirán para el nuevo propietario todas las obligaciones prescritas para el primero. (Art. 14 de la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

El patrono por su parte, tendrá derecho a despedir al obrero o empleado antes del vencimiento del plazo estipulado y sin que haya lugar a indemnización alguna, en cada uno de los casos siguientes: 1º En los previstos por los numerales 1º, 2º y 3º, del artículo anterior; 2º Si el obrero o empleado cometiere actos de insubordinación durante el trabajo o se incitare a otros a perpetrarlos; 3º Por abandono del trabajo del obrero o empleado, por un tiempo mayor de tres días, sin causa justificada. (Art. 15 de la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

El obrero o empleado puede dar por terminado el contrato, antes de que termine el plazo estipulado, en los casos siguientes: 1º Por falta de probidad o conducta inmoral del patrono; 2º Por injurias graves o vías de hecho ejercidas contra el obrero o emplea-

descendientes; 2º La falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; 3º La exigencia del patrono de que ejecute un trabajo distinto del convenido, salvo en los casos de urgencia, prescritos en el Art. 67; y, 4º La enfermedad que le incapacite para el trabajo contratado.

do; 3º Por faltar gravemente el patrono a sus obligaciones previstas en el contrato; 4º Por no cumplir el patrono lo dispuesto por la Ley de Prevención de Accidentes del Trabajo. En todos estos casos el obrero o empleado, tendrá derecho además, a una indemnización correspondiente al cincuenta por ciento de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para la terminación del contrato, indemnización que será regulada prudencialmente por el Juez respectivo. (Art. 15 de la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo).

Art. 109.

No tiene ningún antecedente.

Art. 110.

No tiene ningún antecedente.

Art. 111.

Terminado un contrato de trabajo, por cualquier motivo, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al del trabajo, tendrá derecho a que el patrono le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el N° 4º del Art. 107.

Cuando en virtud del contrato, el obrero hubiere tenido que trasladarse de su domicilio a otro lugar, tendrá derecho en todo caso a que el patrono le suministre la suma de dinero necesaria para el viaje de ida y regreso. (Art. 12 de la Ley de Desahucio del Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 112.

En los casos contemplados en los Arts. 107 y 108 los motivos aducidos para la terminación del contrato deberán ser calificados por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negará su Visto Bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo del procedimiento. —La resolución del Inspector no obsta el derecho de acudir ante el Comisario del Trabajo, pues sólo tendrá el valor de informe que se

Tanto en los casos contemplados en el Art. 15 como en los señalados en el Art. 16 de esta Ley, los Inspectores del Trabajo deberán calificar y poner luego su Visto Bueno a las causales de cese en el contrato de trabajo y de despido obrero, respectivamente, previa la notificación que los empleados, obreros o patronos, en su caso, están obligados a hacer a dichos funcionarios, con anticipación de tres días, por lo menos, de

lo apreciará con criterio judicial y en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

aquel en que deba cesar el contrato de trabajo o de despido obrero, en el orden respectivo.—Los Inspectores de Trabajo, si las causales a que se refieren los Arts. 15 y 16, fuesen notorias y públicas, estarán obligados a dar su Visto Bueno inmediatamente, so pena de incurrir en multa de diez sucres, por cada día de retardo, multa que será impuesta por el Inspector General del Trabajo de la respectiva Zona, quien a su vez dará cuenta del particular al Ministerio respectivo. Pero cuando los hechos que motivan el cese del contrato o despido obrero, fueran de aquellos de deban comprobarse, se procederá breve y sumariamente a esclarecerlos y a determinar si hay o no razón para el cese del contrato o el despido obrero, en su orden. Sin estos requisitos, los derechos concedidos a los obreros o empleados, en el Art. 15, y a los patronos, en el Art. 16, no surtirán efecto alguno. (Reformas de 21 de enero de 1936, a la Ley de Desahucio de Trabajo, reproducidas en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 113.

Desahucio es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato.—Cuando no se ha fijado el plazo para la duración del contrato, ninguna de las partes puede hacerlo cesar sino en virtud de desahucio con anticipación de un mes, por lo menos, por parte del patrono, y de quince días por parte del trabajador.—El desahucio se notificara en la forma prescrita en el Art. 451.

Art. 114.

El patrono que despidiere intempestivamente al trabajador,

Cuando no se ha fijado el plazo para la duración del trabajo, ninguna de las partes podrá hacerlo cesar, sino comunicándolo por escrito a la otra, con anticipación de un mes por lo menos, por parte del patrono, y de quince días, por parte del obrero o empleado. (Art. 2º de la Ley de Desahucio del Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

El patrono que separare intempestivamente, esto es, sin el avi-

esto es sin desahucio, será condenado a indemnizarle con una suma igual a un mes de sueldo o salario que hubiere estado percibiendo en el momento del despido.—Si el trabajo fuere a destajo se fijará el salario mensual tomando el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el año anterior al despido o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

Art. 115.

El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el patrono, abandonar intempestivamente el trabajo, es decir sin previo aviso de quince días, pagará al patrono una suma equivalente a quince días de salario, y si no pudiere hacerlo, será obligado por las autoridades respectivas a proseguir sus labores durante un lapso igual.

so prescrito en el artículo anterior, al obrero o empleado, será obligado a pagar al segundo, la indemnización correspondiente a un mes de salario computado según el jornal. (Art. 3 de la Ley de Desahucio del Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

El obrero o empleado que, sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el patrono, abandonar el trabajo, sin el aviso previo de quince días, pagará al patrono una suma equivalente a quince días de salario; y si no pudiere hacerlo, será obligado por la autoridad respectiva a proseguir sus labores igual período de tiempo. (Art. 4º de la Ley de Desahucio del Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 116.

No tiene ningún antecedente.

Art. 117.

Prohíbese el desahucio dado simultáneamente a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubieren veinte o menos, y más de cinco en los que hubieren en mayor número.

Prohíbese el desahucio hecho simultáneamente a más de dos empleados u obreros en los establecimientos de trabajo en que hubieren veinte o menos trabajadores empleados, y más de cinco en los que tuviesen mayor cantidad de trabajadores o empleados. (Art. 4º de las Reformas a la Ley de Desahucio de Trabajo, de 21 de enero de 1936, reproducidas en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 118.

No tiene ningún antecedente.

Art. 119.

No tiene ningún antecedente.

Art. 120.

Los patronos que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.—Si el patrono reabriere la misma empresa o negocio, dentro de término de un año, sea directamente o por interpuesta persona, será obligado a admitir a los trabajadores que les servían, en las mismas condiciones que antes u otras mejores.

Los patronos que fueren a liquidar definitivamente sus negocios o a interrumpirlos, darán a todos los obreros o empleados, aviso anticipado de un mes, requisito sin el cual serán condenados al pago de la indemnización respectiva. (Art. 13 de la Ley de Desahucio del Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

Art. 121.

No tiene ningún antecedente.

Art. 122.

No tiene ningún antecedente.

Art. 123.

No tiene ningún antecedente.

Art. 124.

No tiene ningún antecedente.

Art. 125.

No tiene ningún antecedente.

Art. 126.

No tiene ningún antecedente.

Art. 127.

No tiene ningún antecedente.

Art. 128.

No tiene ningún antecedente.

Art. 129.

No tiene ningún antecedente.

Art. 130.

No tiene ningún antecedente.

Art. 131.

No tiene ningún antecedente.

Art. 132.

No tiene ningún antecedente.

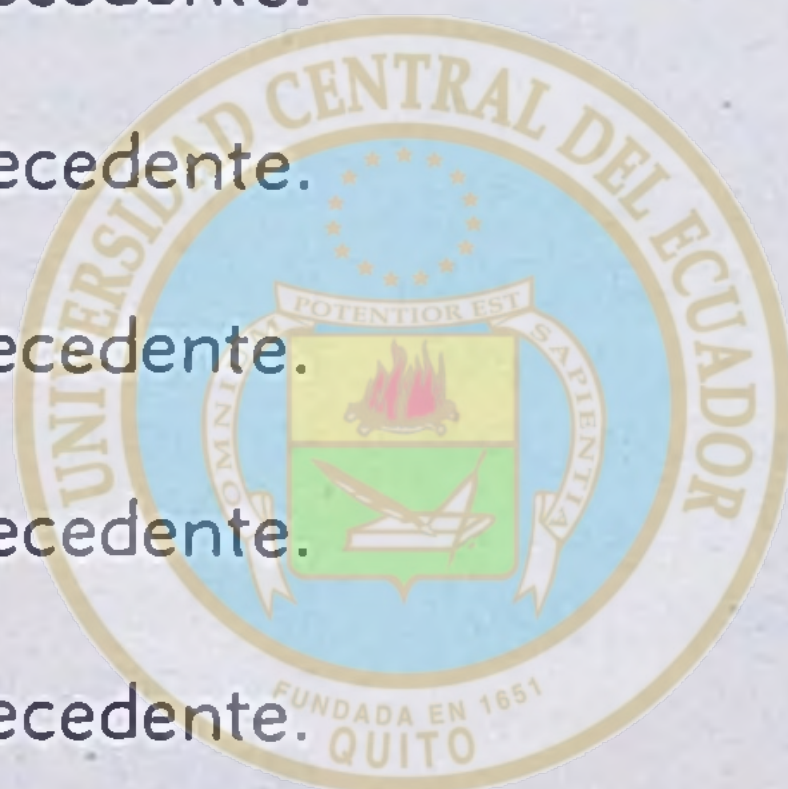
Art. 133.

No tiene ningún antecedente.

Art. 134.

El trabajador que antes de la vigencia de este Código hubiere prestado sus servicios por dos o

Cuando el obrero o empleado a quien se hiciere cesar en el trabajo, en virtud de lo prescrito en

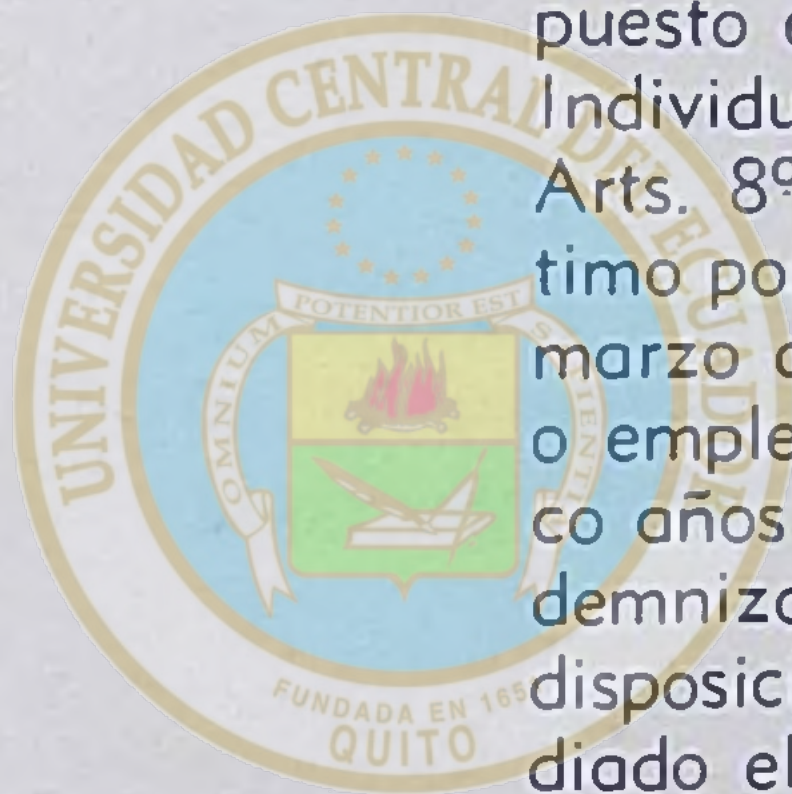


ÁREA HISTÓRICA

ÁREA DE INFORMACIÓN INTEGRAL

más años a la misma empresa o patrono, a quien sirviere actualmente, tendrá también derecho a que se le pague el salario correspondiente a un mes por cada uno de esos años anteriores, siempre que fuere despedido intempestivamente o por desahucio o se separe por una de las causas previstas en el Art. 108.

los artículos anteriores, hubiese servido más de un año, las indemnizaciones a que tiene derecho se computarán en esta forma: El valor de un mes del mismo salario o sueldo por cada año de servicios prestados al patrono contra quien deban dirigirse estas reclamaciones. (Reforma a la Ley de Desahucio del Trabajo, de 21 de enero de 1936, reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).—Aun cuando se hubiere fijado plazo para la duración del trabajo, si los contratos se renovaren expresa o tácitamente, con arreglo a lo dispuesto en la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo, en sus Arts. 8º y 11, reformado este último por Decreto Supremo de 6 de marzo de este año, y si el obrero o empleado hubiesen servido cinco años o más, procederá la indemnización establecida por esta disposición, aun cuando haya mediado el desahucio de conformidad con la Ley.—En tal caso la indemnización será el valor de un mes de salario o sueldo por cada año de trabajo, hasta un límite de veinte y cinco años, pasado el cual procederá la jubilación en los términos que las leyes establezcan. (Reforma a la Ley de Contrato Individual del Trabajo de 6 de abril de 1936.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Art. 476.

Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en un año, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y más pertinentes de este Código.

Las acciones derivadas del contrato de trabajo, prescribirán al año contado desde la fecha de su terminación. (Art. 22 de la Ley sobre Contrato Individual de Trabajo.—Reproducida en el R. O. de 3 de junio de 1936).

(CONTINUARA)