

Dr. Francisco José Salgado

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LE- GISLACION ECUATORIANA



Tesis Doctoral

DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

(Continuación)

DE LAS OBLIGACIONES EN GENERAL

Noción.—Definición.—Elementos.

Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra, a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas. (Art. 1.428 del C. C. E.).

Definiciones:

Obligatio est juris vinculum, quo necessitate adstringimur alicujus solvendi rei, secundum nostrae civitatis jura. (Institutas de Justiniano).

La obligación es un vínculo jurídico entre dos personas determinadas, en virtud del cual una de ellas se ve compelida a una determinada prestación en favor de la otra, es decir a dar, hacer o no hacer. (Felipe Serafine.—Instituciones de Derecho Romano).

Una convención o pacto (puesto que dichos términos son sinónimos) es el consentimiento de dos o más personas, para formar entre ellas algún compromiso, o para resolver uno existente o para modificarlo. (Pothier.—Tratado de las Obligaciones).

Un vínculo de derecho entre dos o más personas determinadas, en virtud del cual una parte queda ligada respecto de otra, para dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas (Alfredo Barros Errázuris.—Curso de Derecho Civil).

Estudio:

Todas las disposiciones y definiciones que acabamos de citar están de acuerdo en que la obligación constituye un verdadero vínculo jurídico o de derecho, que excluye, por consiguiente, a otra clase de relaciones, como las de carácter moral; y, como tal une a elementos que, en este caso, son perso-

nas determinadas que se ofrecen alguna prestación, sea ésta, de hacer, dar, o no hacer alguna cosa. Y como ligamen jurídico, limita la libertad o actividad de las personas, su voluntad o su albedrío, cuando intervienen en la convención.

Encontramos tres elementos constitutivos de la obligación, a saber: el vínculo jurídico, la existencia de dos o más personas determinadas y la prestación o cosa materia de la obligación. Para que exista el vínculo jurídico, se precisa de la capacidad y del consentimiento de las personas que intervienen en la relación de esta naturaleza. Para que exista la prestación, se requiere que la cosa, objeto de la convención, sea física y jurídicamente posible, que en ella tenga interés una de las personas que intervienen en la convención y que, por lo mismo, ese interés o la misma cosa, no queden al arbitrio del otro contratante.

El Código Civil Ecuatoriano, no diferencia las convenciones de los contratos, fundado talvez en que estos últimos constituyen las principales fuentes de aquellas.

Fuentes de las obligaciones.—

Normas legales:

Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasi-contratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos o cuasidelitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia. (Art. 1.427 del C. C. E.).

Estudio:

Se dice que las fuentes de las obligaciones, las causas de donde éstas derivan, son los contratos, los cuasicontratos, los delitos, los cuasidelitos y la ley; pero, como los contratos y los cuasicontratos, al igual que los delitos y cuasidelitos son actos humanos, se ha manifestado que, en definitiva, las verdaderas fuentes de donde dimanar las obligaciones, no están constituídas sino por la unión o acuerdo entre un acto o hecho del hombre y la ley que lo reconoce, lo ampara o lo castiga. Cuando los actos, son bilaterales constituyen los contratos; si unilaterales, cuasicontratos o cuasidelitos. Pero,

como conclusión, tenemos que afirmar que la ley es, en definitiva, la única fuente de las obligaciones, porque los mismos actos, sin la ley que los evidencie y los caracterice en su aspecto jurídico, éstos no producirían consecuencias de ninguna naturaleza.

Clasificación de las obligaciones.

Dentro de este título estudiaremos sólo las clases de obligaciones que sirvan de fundamento para nuestro estudio.

Partiendo de la misma definición de obligaciones, en lo que se refiere a la prestación, como objeto de la convención, decíamos que éstas pueden ser de tres especies: dar, hacer o no hacer alguna cosa; en consecuencia las dos primeras pueden encasillarse en una misma división, por constituir prestaciones de carácter positivo, es decir que constituyen obligaciones positivas y, las obligaciones de no hacer, constituyen las negativas.

Las obligaciones de dar tienen por objeto la entrega de la cosa; las de hacer, las de prestar un servicio, ejecutar un acto, como también celebrar un contrato; y, finalmente las obligaciones de no hacer están caracterizadas en el sentido de que se prohíbe realizar un determinado acto.

Por las personas que intervienen en la convención, las obligaciones pueden ser de un solo deudor, o de pluralidad de deudores y de acreedores. En tratándose de la segunda clase de obligaciones, éstas pueden ser solidarias, ya se trate de la solidaridad de deudores o de la solidaridad de acreedores.

Las obligaciones, por el objeto, pueden ser de un solo objeto, o de objeto múltiple.

Obligaciones solidarias.—

Normas legales:

En general, cuando se ha contraído por muchas personas o para con muchas la obligación de una cosa divisible, cada uno de los deudores, en el primer caso, está obligado solamente a su parte o cuota en la deuda; y cada uno de los acreedores, en el segundo, solo tiene derecho para demandar su parte o cuota en el crédito.—Pero en virtud de la convención, del testamento o de la ley; puede exigirse a cada uno de los deudores o por cada uno de los acreedores el total de la deu-

da; y entonces la obligación es solidaria o *insolidum*.— La solidaridad debe ser expresamente declarada en todos los casos en que no la establece la ley. (Art. 1.501 del C. C. E.).

El acreedor podrá dirigirse contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos a su arbitrio, sin que por este pueda oponérsele el beneficio de división. (Art. 1.504 del C. C. E.).

El deudor solidario que ha pagado la deuda, o la ha extinguido por alguno de los medios equivalentes al pago, queda subrogado en la acción del acreedor con todos sus privilegios y seguridades; pero limitada, respecto de cada uno de los codeudores, a la parte o cuota que tenga este codeudor en la deuda. (Art. 1.512 del C. C. E.).

Estudio:

Ni el Código Civil ni los tratadistas definen a la solidaridad con precisión, pero de la idea o de la noción aportada por el primero, se deducen los elementos de ésta que son: pluralidad de acreedores o de deudores o ambas cosas a la vez, unidad de la prestación o de la cosa y, el hecho de que la solidaridad se debe sólo a la ley, al testamento o a estipulación expresa de los contratantes.

Debe haber pluralidad de personas, ya se trate de acreedores o de deudores, porque en caso contrario no se concibe solidaridad, en virtud de que, no se producirían sus efectos característicos, como lo estableceremos oportunamente.

La prestación o la cosa tiene que ser una sola y común a todos los contratantes, puesto que, si existieran varias cosas y, cada una de ellas fueran materia de la prestación de cada uno de los contratantes, no habría solidaridad y la obligación sería solamente divisible; y, por la misma razón, a más de la solidaridad legal establecida para precautelar ciertos intereses de orden público, y del testamento, es necesario que se estipule expresamente la solidaridad, de lo contrario, la obligación es divisible y, cada uno de los contratantes es acreedor o deudor de la parte o cuota que le cupiere, según el caso.

Cuando se trata de la solidaridad de acreedores, se dice que ésta es activa y, cuando de deudores, pasiva. La Ley no establece sino la solidaridad pasiva y, nunca la activa, porque sería consignar verdaderos privilegios y dejar a varios deudores o a un solo deudor al arbitrio de una cantidad de acreedores, situación que crearía, indudablemente, una suerte de dificultades y de molestias consiguientes.

Fuentes de la solidaridad.

El testamento.

El testador debe expresar la solidaridad, pues ésta no se presume. Cuando el testador impone a sus herederos el pago de un determinado legado, se establece que cada uno de los herederos, a prorrata de su cuota hereditaria, debe pagar dicho legado; pero si el testador impone para el pago de éste, la solidaridad de todos sus herederos, el legatario puede exigir en su totalidad el pago a cualquiera de los herederos o a todos ellos.

La convención.

Sólo cuando las partes, de una manera expresa, establecen la solidaridad, se produce ésta, y surte todos los efectos legales correspondientes.

La Ley.

La Ley establece la solidaridad de los deudores para precautelar los intereses de ciertas personas que, ya sea por la edad, como en el caso de los que están sujetos a tutela o curatela, impone la solidaridad de los guardadores, en cuanto se refiere a las responsabilidades emanadas del ejercicio de su cargo. (Art. 409 del C. C. E.); ya sea de los herederos, para el caso de existir varios albaceas (Art. 1272 del C. C. E.); ya sea la solidaridad que se refiere a los efectos de los delitos y cuasidelitos, en cuanto al pago de perjuicios; de la misma manera, cuando muchas personas son comodatarias, establece también, la solidaridad de ellas, en lo que se refiere al cumplimiento de sus obligaciones como tales.

Por este orden, en el Código Civil, encontramos numerosos casos de solidaridad, a los que en particular, no es dable referirse, porque esta materia la estudiamos a grandes rasgos y, solo como uno de tantos antecedentes de la tisis a realizarse, y en virtud de que el Código del Trabajo, también establece algunos casos de solidaridad legal.

Efectos de la solidaridad.

Normas legales:

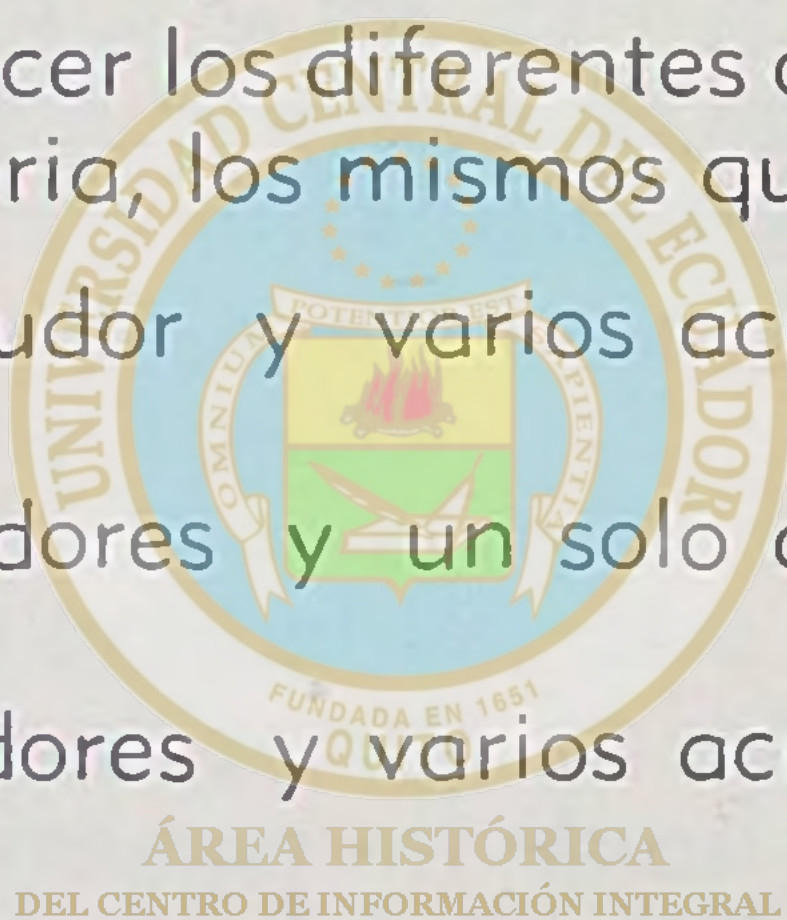
El deudor puede hacer el pago a cualquiera de los acreedores solidarios que elija, a menos que haya sido demandado por uno de ellos; pues entonces deberá hacer el pago al demandante.—la condonación de la deuda, la compensación entre el deudor y uno cualquiera de los acreedores solidarios, extinguen la deuda con respecto a los otros, de la misma manera que el pago; con tal que uno de estos no haya demandado ya al deudor. (Art. 1.503 del C. C. E.).

El acreedor podrá dirigirse contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos a su arbitrio, sin que por este puede oponérsele el beneficio de división. (Art. 1.504 del C. C. E.).

Estudio:

Debemos establecer los diferentes casos que pueden presentarse en esta materia, los mismos que son:

- 1º—Un solo deudor y varios acreedores (solidaridad activa);
- 2º—Varios deudores y un solo acreedor (solidaridad pasiva);
- 3º—Varios deudores y varios acreedores (solidaridad mixta).



Solidaridad activa.

Cada acreedor puede reclamar el cumplimiento de la obligación al deudor; pero éste, puede pagar a cualquiera de ellos, extinguiéndose la obligación, siempre que no hubiere sido demandado, pues en este caso, debe cumplir la obligación con el acreedor que le demandó, es decir que le exigió judicialmente el pago respectivo.

Solidaridad pasiva.

Cada uno de los deudores está obligado con el acreedor; y, el acreedor puede exigir el cumplimiento de la obligación a cada uno de los deudores o a todos ellos en su totalidad. Esta solidaridad es la más común y de práctica corriente, tanto más que es la única impuesta o instituída por la ley, la misma que, en el afán de precautelar ciertos intere-

ses, garantiza con varios patrimonios el cumplimiento de las obligaciones.

Solidaridad mixta.

En ella, cada uno de los acreedores puede exigir el cumplimiento de la obligación a cualquiera de los deudores o a la totalidad de ellos, de la misma manera, cualquiera de los deudores puede abonar o extinguir por algún medio o modo, la obligación con cualquiera de los acreedores, a menos que uno de estos últimos hubiere demandado ya el cumplimiento de la obligación, en cuyo caso, es a él a quién debe cancelar dicha exigencia.

Finalmente debemos estudiar también los efectos que se derivan de las obligaciones y el cumplimiento de las obligaciones solidarias.

El codeudor solidario que ha abonado, cancelado, cumplido o satisfecho una obligación, se subroga en los derechos del acreedor y puede exigir a los otros deudores solidarios el pago de la cuota que les cupiere en la totalidad de la deuda.

Renuncia de la solidaridad.

Normas legales:

El acreedor puede renunciar expresa o tácitamente la solidaridad, respecto de uno de los deudores solidarios o respecto de todos. (Art. 1.506, inc. 1º del Código Civil Ecuatoriano).

Estudio:

Los deudores no pueden renunciar a la solidaridad, porque significaría renunciar el cumplimiento de una obligación, máxime que la solidaridad, en la mayoría de los casos, ha sido impuesta por la ley.

Renuncia del acreedor.

El acreedor puede renunciar a la solidaridad que a su favor han constituido sus deudores y, esta renuncia, según la forma, puede ser expresa o tácita y, según la parte de deuda o de obligación que abarca, puede comprender a todos los deudores o a uno solo de ellos.

De manera general, la renuncia a la solidaridad, no implica renuncia al crédito, al derecho, a la obligación; es decir que, el acreedor que renuncia a la solidaridad de sus deudores, si de manera expresa no extingue la anterior obligación, se reserva el derecho de exigir el cumplimiento de ella a cada uno de los deudores, en la cuota correspondiente.

Renuncia expresa.

Esta se produce cuando el acreedor cobra a los deudores, la parte correspondiente a cada uno de ellos, renunciando de manera perfecta a su derecho de solidaridad.

Renuncia tácita.

El acreedor renuncia tácitamente a la solidaridad cuando ha exigido o reconocido el pago de su parte o cuota a cada uno de los deudores, expresándolo así en la demanda, o en la carta de pago, sin la reserva especial de la solidaridad o sin la reserva general de sus derechos. (Art. 1.506 del C.C. E.). Pero esta renuncia expresa o tácita no extingue la acción solidaria del acreedor contra los otros deudores por toda la parte del crédito que no haya sido satisfecha por el deudor a cuyo beneficio se renunció la solidaridad. (Art. 1.506 del C. C. E.). Y, se renuncia la solidaridad, respecto de todos los deudores solidarios, cuando el acreedor consiente en la división de la deuda. (Art. 1.506, inc. 4º del C. C. E.).

Renuncia de carácter general.

Aunque en los dos casos anteriores de renuncia a la solidaridad, nos referimos a esta renuncia, sin embargo, debemos establecer otra situación que se presenta. Cuando se renuncia en general a la solidaridad, cada uno de los deudores, queda obligado por la parte de deuda que le corresponde de tal manera que, el resultado es como si nunca hubiera habido solidaridad.

Renuncia individualmente realizada.

Cuando un acreedor renuncia a la solidaridad en favor de un deudor determinado, como es natural, esa renuncia

surte efectos solamente con respecto a ese deudor y comprende la parte de la obligación correspondiente a él; por lo demás la solidaridad subsiste en relación a los demás deudores y, en la parte de la deuda o de la obligación que hubiere quedado sin satisfacer, deducida la parte correspondiente al deudor, en consideración al cual se hizo esta renuncia especial de la solidaridad.

Efectos de las obligaciones.

Obligaciones de dar.

Normas legales:

La obligación de dar contiene la de entregar la cosa; y si ésta es una especie o cuerpo cierto, contiene, además, la de conservarlo hasta la entrega, so pena de pagar los perjuicios al acreedor que no se haya constituido en mora de recibir. (Art. 1538 del C. C. E.).

Estudio:

Cuando la obligación se refiere a una cosa determinada, a un cuerpo cierto, el deudor está obligado a la entrega de éste; dación que puede obtenerse por apremio real, es decir a base de orden judicial, por medio de alguacil y aún, con auxilio de la fuerza pública, si ha menester. En las obligaciones de género el acreedor tiene derecho a hacer efectivas las obligaciones, en cualquier bien del deudor.

Obligaciones de hacer.

Normas legales:

Si la obligación es de hacer, y el deudor se constituye en mora, podrá pedir al acreedor, junto con la indemnización de la mora, cualquiera de estas tres cosas a elección suya:

1º—Que se apremie al deudor para la ejecución del hecho convenido;

2º—Que se lo autorice para hacerlo ejecutar por un tercero, a expensas del deudor;

3º—Que el deudor le indemnice los perjuicios resultantes de la infracción del contrato. (Art. 1.543 del C. C. E.).

Estudio:

En la obligación de hacer, en lo que se refiere a su cumplimiento, no es aplicable el procedimiento usado en las obligaciones de dar, puesto que, en este caso, la obligación de hacer, está concretada en la realización de un hecho, en la prestación de un servicio que, depende exclusivamente de la voluntad e inteligencia del deudor. Por ejemplo, se ha mandado a hacer una silla y, el obligado no cumple, no realiza la prestación, llegamos al caso de que, no es dable hacerlo realizar el trabajo por la fuerza y, por tanto, se tendría que recurrir a otro trabajador para que ejecute la indicada prestación, a costa, desde luego, del primer deudor.

Obligaciones de no hacer.

Norma legal:

Toda obligación de no hacer una cosa se resuelve en la de indemnizar los perjuicios,, si el deudor contraviene y no puede deshacerse lo hecho.—Pudiendo destruirse la cosa hecha, y siendo su destrucción necesaria para el objeto que se tuvo en mira al celebrar el contrato, estará el deudor obligado a ella, o autorizado el acreedor para que se la lleve a ejecución a expensas del deudor. (Art. 1.545, inc. 1º y 2º del C. C. E.).

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Estudio:

Como la obligación es prohibitiva, el acreedor puede exigir que no se haga la cosa, y si el deudor contraviene a lo obligado, estamos frente al caso de destruir una cosa hecha, de hacer volver las cosas a su origen, pero, para su destrucción, precisamos del concurso de la persona que violó la convención, es preciso que ella destruya lo que construyó, por lo que, el caso, se torna, otra vez, en una verdadera obligación de hacer, tanto que para su cumplimiento, tiene que procederse de la manera adecuada y correspondiente a ésta última, o sea destruir la cosa por medio de un tercero, a costa del deudor que no cumplió la convención.

DE LOS CONTRATOS EN GENERAL

Noción y definición.

Normas legales:

Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas. (Art. 1.428 del C. C. E.).

Estudio:

Debemos diferenciar el simple acto del contrato. El acto es un hecho o declaración de una sola voluntad, mientras que para la existencia del contrato se precisa de dos voluntades, del concurso de dos consentimientos, de la fusión o identificación de dos criterios en un solo acto. De ahí que el Código define al contrato como que es un acto, porque es indudable, que todo contrato es un acto, pero no todo acto es un contrato; pues aquel constituye el género y éste la especie.

Ya manifestamos que siendo el contrato la principal fuente de las obligaciones, se confundió la convención con el contrato, como se desprende de la definición preinserta.

Esencia, naturaleza y cuestiones accidentales al contrato.

Normas legales:

Se distinguen en cada contrato las cosas que son de esencia, las que son de su naturaleza y las puramente accidentales. Son de esencia de un contrato aquellas cosas sin las cuales, o no surte efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente: son de la naturaleza de un contrato las que no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial; y, son accidentales a un contrato aquellas que ni esencial ni naturalmente le pertenecen, y que se le agregan por medio de cláusulas especiales. (Art. 1.433 del C. C. E.).

Estudio:

De una manera particular vamos a estudiar a estos aspectos, los mismo que tienen especial importancia, por los efectos característicos que cada uno de ellos produce.

Esencia del contrato.

Normas legales:

Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

1º—Que sea legalmente capaz:

2º—Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio:

3º—Que recaiga sobre un objeto lícito:

4º—Que tenga una causa lícita. (Art. 1.435 del C. C. E.).

Estudio:

Existen dos modalidades de esencia de los contratos: Unas por las que el contrato no puede existir, y otras, por las que el contrato degenera en otro. Entre las primeras se cuentan aquellas que se refieren a la generalidad de los contratos, que son comunes a todos ellos y que, son: las personas, el consentimiento, la capacidad, el objeto lícito, la causa lícita; y, entre las segundas, —circunstancias que hacen variar la naturaleza del contrato,— como ejemplo tenemos: entratándose del contrato de compra - venta, el que degenera en permuta, cuando el precio no se paga en dinero, sino con otra cosa; igual sucede con el contrato de arrendamiento, en relación a la construcción de una obra material, el mismo que degenera en contrato de venta, cuando el artífice suministra la materia.

Las cosas que dicen referencia a la esencia del contrato, no pueden renunciarse, no pueden ser inobservadas, porque las consecuencias que se producen son insubsanables, existe nulidad del contrato, como en el caso de incapacidad de los contratos, falta de consentimiento o consentimiento que adolezca de algún vicio, en ciertos casos.

Naturaleza del contrato.

Definición:

Las cosas que solo son de la naturaleza del contrato, son aquellas que sin ser de la esencia del contrato, forman parte del mismo, bien que las partes contratantes no se hayan explicado sobre dichas cosas, esto es, sobre si quedan comprendidas en el contrato o sobre entendi-

das, teniendo en cuenta que son de la naturaleza del contrato. (Pothier.—Tratado de las obligaciones).

Estudio:

Las cosas de la naturaleza del contrato constituyen el término medio e índice de diferenciación de las cosas esenciales y de las cosas accidentales al contrato.

Existen leyes de carácter supletorio, en estado latente que, cobran vida a consecuencia del silencio de las partes. Estas disposiciones, estas leyes, son las que constituyen las cosas de la naturaleza del contrato.

Las cosas de la naturaleza del contrato no tienen la misma importancia que aquellas que atañen a la esencia del mismo, ya que el contrato puede subsistir sin ellas y, al decir de Pothier "pueden ser excluidas del contrato, por convención entre las partes". Además, éstas forman parte del contrato, sin haber sido expresamente convenidas y, siempre que no hayan sido expresamente ampliadas, restringidas o modificadas.

En consecuencia, las partes pueden contrariar, modificar, ampliar y, en definitiva hacer caso omiso de las cuestiones que dicen relación con la naturaleza del contrato, siempre que éstas no estén inspiradas en principios de orden público y, constituyan preceptos o disposiciones de este carácter, en cuyo caso, a pesar de ser cuestiones supletorias, cobran el valor de normas inmodificables, cuyo cumplimiento debe ser realizado, a menos de sufrir sanciones, las mismas que, son especialmente establecidas por la ley.

Cosas accidentales al contrato.

Excluidas las dos categorías de cosas, a las que hemos hecho mención, aparece esta nueva categoría, la misma que está dada por la voluntad de las partes, sin otro límite que la misma ley. Estas cosas deben ser expresamente acordadas y convenidas por las partes y, tienen validez, en virtud de que las cláusulas de un contrato legalmente celebrado constituyen leyes para los contratantes.

Un ejemplo de esta categoría de cosas estaría dado por la cláusula del plazo, la misma que puede ser convenida por las partes con entera libertad y que existe como tal, sólo en

los casos en que se hubiere especialmente convenido; a menos que supletoriamente, para este caso, la ley lo determine.

Requisitos del contrato.

Los contratos tienen requisitos internos y externos. Entre los primeros se cuentan el consentimiento, la capacidad, etc. De la misma manera, los requisitos de forma, son los externos, los que serán estudiados oportunamente.

Clasificación.

Unilaterales y bilaterales.

Norma legal:

El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra, que no contrae obligación alguna; y bilateral cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente. (Art. 1429 del C. C. E.).

Estudio:

Así como diferenciamos los actos de los contratos, es necesario distinguir los actos unilaterales de los contratos unilaterales y, no hacemos referencia a los actos bilaterales porque éstos, en definitiva, son los mismos contratos. En el acto unilateral, interviene un solo consentimiento, una sola voluntad, mientras que el contrato es unilateral cuando, a pesar de intervenir en él, dos partes o dos voluntades, sólo una es la que se obliga con respecto a la otra que no adquiere obligación de ninguna especie; y es bilateral el contrato cuando son dos voluntades las que se obligan, es decir cuando ambas se comprometen mutuamente a hacer, dar, o no hacer alguna cosa.

Gratuitos y onerosos.

Norma legal:

El contrato es gratuito o de beneficencia cuando sólo tiene por objeto la utilidad de una de las partes, sufriendo la otra el gravámen; y oneroso cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro. (Art. 1.430 del C. C. E.).

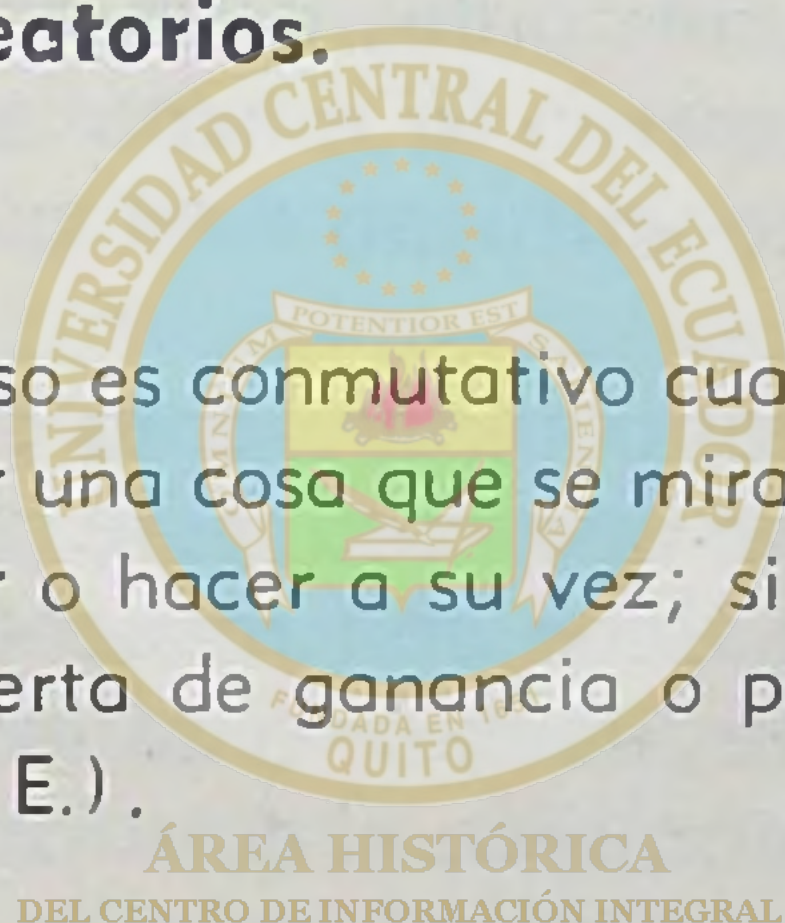
Estudio:

Esta clasificación se basa en la utilidad que reciben las partes o que les reporta el contrato. Cuando ambas partes reciben utilidad, el contrato es oneroso; si sólo una de ellas obtiene dicha utilidad, estamos en presencia del contrato gratuito. Esta clasificación, guarda cierta analogía aparente con la anterior, la misma que se evidencia en lo que se refiere a los contratos onerosos y bilaterales y gratuitos y unilaterales. Es indudable que todo contrato unilateral es necesariamente gratuito, pero entratándose de los contratos bilaterales, éstos no siempre son onerosos, ya que pueden ser, también gratuitos y, esto, porque ambas clasificaciones se fundamentan en distintos motivos.

Conmutativos y aleatorios.

Norma legal:

El contrato oneroso es conmutativo cuando cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez; si el equivalente consiste en una contingencia incierta de ganancia o pérdida, se llama aleatorio. (Art. 1.431 del C. C. E.).



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Estudio:

Los contratos onerosos a su vez, se dividen, en conmutativos y aleatorios. Cuando las obligaciones o prestaciones que las partes se hacen o prometen, se miran como equivalentes, el contrato es conmutativo; pero nada se dice del contrato en que las obligaciones de la una parte no son equivalentes a las de la otra, de donde se presume, que siempre, se reputan iguales las obligaciones recíprocas de las partes; y, cuando una de ellas, no se obliga a nada, se trata del contrato denominado gratuito; y, en un tercer aspecto, cuando el equivalente de una obligación respecto a otra, consiste en una contingencia incierta, supeditada a una situación de ganancia o pérdida, el contrato, es aleatorio.

No sabemos por qué el Código Civil no se refirió también a las obligaciones de no hacer, ya que en un contrato, una de las partes puede obligarse a hacer alguna cosa y otra a no hacer alguna cosa, situación ésta que puede significar un gravámen equivalente y reportar una utilidad igual a la

obligación de hacer, en cuyo caso, el contrato sería conmutativo.

Principales y accesorios.

Norma legal:

El contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención; y accesorio cuando tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal; de manera que no pueda subsistir sin ella. (Art. 1.432 del C. C. E.).

Estudio:

Los contratos accesorios nacen del afán de asegurar el cumplimiento de otros contratos que, con respecto a éstos toman el nombre de principales y, en consecuencia aquellos dependen de éstos, y corren la misma suerte. La fianza, la prenda y la hipoteca constituyen contratos de carácter accesorio.

Si para asegurar el cumplimiento de una obligación, se constituye prenda sobre una cosa, este contrato es accesorio, de cualquier otro que tiene con respecto a éste el carácter de principal y, en consecuencia, si se extingue la obligación principal, se extingue también el contrato accesorio; si se declara nulo el contrato principal, es nulo también el contrato accesorio, de tal manera que sigue la misma suerte de aquél; pero si el accesorio es declarado nulo o inexistente, no por ello se extingue la obligación principal.

Estos contratos están fundados en el Principio Romano de que lo accesorio sigue a lo principal, de ahí los efectos característicos que dimanan de los indicados contratos, y la relación íntima que guardan entre sí.

Consensuales, solemnes y reales.

Norma legal:

El contrato es real cuando, para que sea perfecto, es necesaria la tradición de la cosa a que se refiere; es solemne cuando está sujeto a la observancia de ciertas formalidades especiales, de manera que sin ellas no surte ningún efecto civil; y es consensual cuando se perfecciona por el solo consentimiento. (Art. 1.433 del C.C.E.).

Estudio:

Varios tratadistas critican acerbamente a esta clasificación del Código Civil, de los contratos, y manifiestan que no tiene razón de ser; sin embargo, la importancia de ésta, radica en los efectos diferentes que cada uno de ellos produce.

Es indudable que, todos los contratos precisan del consentimiento, del concurso de dos voluntades para su misma existencia, tanto que, sin consentimiento no hay contrato; por lo mismo, él es un elemento común a todos los contratos; pero, la clasificación, a pesar de la circunstancia anotada, se fundamenta en que, a diferencia de los contratos consensuales que, para su perfeccionamiento no requieren sino del concurso de las voluntades, existen otros que necesitan también, para existir como tales, la tradición de la cosa que es materia de la obligación, como sucede con los contratos reales; y, otros que precisan para su celebración la observancia de requisitos de forma, llamados solemnidades. Esta, antes que una verdadera clasificación, es una escala, en la que se precisa una división, a causa de los requisitos que requieren cada uno de los contratos, unos de carácter simple que precisan sólo del consentimiento; otros complejos que necesitan el consentimiento y la tradición de la cosa y otros que precisan, además del consentimiento, de la verificación, en su celebración, de ciertos requisitos de forma o solemnidades externas. De aquí se desprende que los contratos pueden ser al mismo tiempo, consensuales, reales o solemnes, como es el caso del contrato de compra-venta de bienes raíces.

También se ha dicho que las solemnidades legales o requisitos de forma, tienen la misma importancia que los requisitos o elementos de carácter interno y fundamental de todo contrato, en virtud de que, cuando no se observan dichas formalidades, los contratos son nulos y, se miran como no existentes, como si nunca hubieran sido celebrados, ya que propiamente, no llegaron a formalizarse como tales contratos.

Nominados e innominados.

Normas legales:

Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mútuo o por causas legales. (Art. 1.535 del C.C.E.).

En todo contrato se entenderán incorporadas las leyes vigentes al tiempo de su celebración. (Art. 7º, regla 20ª del Código Civil).

El Código Civil no reconoce la existencia de esta clase de contratos, a pesar de la importancia notable que éstos alcanzaron en la Legislación Romana.

El Código Civil trata en particular de ciertos contratos, como el de venta, el de arrendamiento, etc., es decir legisla sobre ciertas especies o tipos del género contratos, los mismos que, por tanto, tienen su propia denominación, son los contratos nominados; pero existen muchos otros contratos que no pueden encasillarse en ninguna de las clases de contratos reconocidas como tales por el Código Civil, y son precisamente los contratos innominados, cuya existencia, explícitamente, está reconocida por la ley, cuando ésta establece que todo contrato legalmente celebrado, constituye norma válida para los contratantes.

Pero debemos observar que existe una diferencia notable entre los contratos nominales e innominados. De acuerdo con la regla 20ª del Art. 7º del Código Civil, existen disposiciones específicas, propias de la naturaleza de cada contrato, las mismas que suplen el silencio de las partes y se incorporan por sí a los contratos nominados. En los contratos innominados no sucede lo mismo, en virtud de esta falta de disposiciones afines de la naturaleza de éstos, capaces de ser incorporadas al contrato; en consecuencia en los innominados sólo la voluntad de las partes, que no sea ilícita, es la que prevalece y constituye su única ley.

Efectos del Contrato.

Como el estudio de las obligaciones, estudio básico hecho a grandes plumadas, al igual que el de los contratos en general, lo hemos efectuado, por constituir antecedentes indispensables para el estudio del contrato individual del trabajo, los efectos de los contratos, los analizaremos a la par que analicemos los efectos del contrato individual del trabajo.

Queremos aclarar que todos los aspectos tratados con anterioridad, lo han sido en forma elemental, los mismos que serán materia de revisión y de un mayor ahondamiento, de un estudio, más detenido, siempre que tengan conexión con las partes de la materia que vamos a desarrollar.

EL CONTRATO DE TRABAJO: SU EVOLUCION

Principios Internacionales.

Visto que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social:—Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas:—Visto que la adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores de sus propios países. (Parte XIII del Tratado de Versalles).

Bajo la reserva y de conformidad con las disposiciones de las convenciones internacionales actualmente existentes o que se celebraren ulteriormente, los Miembros de la Sociedad:

a) —Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanas para el hombre, la mujer y el niño, tanto en sus propios territorios como en todos los países a los que se extendieran sus relaciones comerciales e industriales, estableciendo con ese objeto y manteniendo las organizaciones internacionales necesarias.

b) —Se comprometen a asegurar un tratamiento equitativo a las poblaciones indígenas en los territorios sometidos a su administración;

c) —Confían a la Sociedad el control general de los acuerdos relativos a la trata de mujeres y niños, así como al tráfico de opio y otras drogas nocivas. (Pacto de la Sociedad de las Naciones.—Art. 23).

Las Altas Partes Contratantes, reconociendo que el bienestar físico moral e intelectual de los trabajadores asalariados, es de una importancia esencial desde el punto de vista internacional, han establecido para llegar a este objeto elevado, el organismo permanente previsto en la Sección I y asociado al de la Sociedad de Naciones.—Elas reconocen que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil alcanzar de una manera inmediata la uniformidad absoluta en las condiciones de trabajo. Pero persuadidas como están de que el trabajo no deben ser considerado simplemente como un **artículo de comercio**, piensan que hay métodos y principios de reglamentación de las condiciones del trabajo y que todas las comunidades industriales deberán esforzarse en aplicar, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse.—Entre estos métodos y principios, las Altas Partes Contratantes consideran ser de una importancia particular y urgente, los siguientes:

1º—El principio director arriba enunciado de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como **una mercancía o un artículo de comercio**:

2º—El derecho de asociación para todos los objetos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los empleadores:

3º—El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente tal como se comprende en su tiempo y en su país:

4º—La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como objetivo a alcanzar en todas partes en que aún no haya sido obtenido:

5º—La adopción de un descanso hebdomadario de veinte y cuatro horas como mínimun, que deberá comprender el día domingo siempre que fuera posible:

6º—La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias que les permitan continuar su educación y asegurar su desarrollo físico:

7º—El principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor:

8º—Las reglas dictadas en cada país sobre las condiciones del trabajo deberán asegurar un tratamiento económico equitativo a todos los obreros que legalmente residan en el país:

9º—Cada Estado deberá organizar un servicio de Inspección en que haya mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las leyes y

reglamentos de protección de los obreros. (Pacto de la Sociedad de las Naciones.—Art. 23).

Estudio:

El trabajo humano, la actividad de los seres dotados de razón, el esfuerzo del hombre, fueron considerados hasta comienzos del siglo actual, como una cosa, como una mercancía capaz de ser vendida y arrendada como otra cualquiera; de ahí arranca el concepto de la locación de cosas, de la locación de obras, introducido por el Derecho Romano y por el Código de Napoleón, en todas las legislaciones del orbe y, adoptado, como es natural suponer, por la Legislación Ecuatoriana.

Es apartir de la celebración del histórico Tratado de Versalles, en el que se desecha el concepto de trabajo—cosa, del trabajo—mercancía, cuando se inicia, por recomendación plausible de éste, una etapa en la que, el estado interviene, en guarda de sagrados intereses colectivos, en defensa de básicos principios de justicia, en garantía de impostergables aspiraciones sociales, en la contratación del trabajo, asegurando un trabajo humano, limitando la explotación patronal e imponiendo un régimen equitativo de labor, capaz de dar a los hombres posibilidades decentes de vida, por medio de una actividad conveniente a su organismo y, dentro de condiciones propicias para la conservación de la salud.

Comienza a intervenir el estado en los contratos de carácter privado que, hasta ese entonces habían estado, en cuanto a sus condiciones de existencia y de contenido, sujetos a la voluntad libre de los contratantes. Nace el llamado intervencionismo estatal que, reemplaza con ventaja, a la concepción liberal antigua, basada en la actividad del estado, como de garantía de la libertad individual, como sostén y protector de las soberanías individuales, principios estos últimos, inallanables y básicos de la estructura político-jurídica del momento.

Y desde ese instante, en todo contrato, especialmente en el de trabajo, aparece con cierto vigor, la figura tutelar, protectora y justiciera del estado. Ya no son las partes, dentro de un régimen ilimitado de libertad, las que han de acordar las condiciones del trabajo; es también el estado, quien ha de intervenir, haciendo uso de esa facultad que entraña el dirigismo político-jurídico, en todo contrato de trabajo.

En los estatutos legales de la antigüedad, en las normas jurídicas de los códigos civiles se limitó a la libertad de las partes, con principios de moralidad y de orden público; las leyes o costumbres morales y las de carácter público eran irrenunciables e intocables, nadie podía subestimar o desestimar su valor, a menos de viciar de nulidad a sus actos, o de sufrir sanciones y retaliaciones a trueque de haber violado la ley.

Y, el concepto de orden público, sino definido con precisión, estaba dado por todo aquello que se relacionaba con la organización político-administrativa del estado y, con la existencia y desarrollo de todas sus instituciones. Por ello se ha llegado aún a decir que el orden público no es sino el orden constituido, el existente, el mismo que para defender su integridad, su misma existencia, procura ampararse en leyes que lo hagan fuerte y vigoroso, capaz de resistir todas las vicisitudes de la vida política, como pueblo o como organización del pueblo.

Luego, este criterio de orden público tuvo que devenir en la concepción relativa al principio social. El estado no era ya el gendarme de una época antigua, ni el amparo de la libertad, de la soberanía individual. El estado adquiere una nueva modalidad, evoluciona a una nueva forma y se constituye en el Estado-Servicio Público. El estado no es sino un Servidor del Pueblo; y, entonces el pueblo, la colectividad, la sociedad, cobran un valor enorme en la nueva terminología jurídica. Nació nada menos que el Nuevo Derecho, preconizado por Alfredo L. Palacios, el Derecho Socialista que decía Douguit. Se incubaba nada menos que el Derecho Social, el que paulatinamente, con grandes esfuerzos y en pequeñas porciones iba incorporándose a los viejos códigos, iba carcomiéndoles poco a poco, hasta dejarlos como meros esqueletos, estructuras derruidas, propias del pasado, pero ajenas a las nuevas exigencias y a los imperativos imposterables del presente.

El hombre renacía, no como individualidad numérica, creada en una era de humanismo ebsorvente y exclusivista, no como ente aislado, autónomo dentro de una libertad suicida, sino como "hombre", célula de una realidad viviente, agregado de un organismo social, cuya existencia y perfección descansa en la existencia y perfección de sus elementos componentes. Se implantaba el Derecho Social, fundamen-

tado en la realidad de la vida, como destructor de egoísmos como negación de privilegios —acentuados y defendidos por una hipotética igualdad ante la ley— como garantía de los débiles, como árbitro de la verdadera justicia, en el afán que todos los hombres tengan orgullo de llamarse tales, destruidos sus estigmas, validos de iguales instrumentos y asegurados de iguales condiciones para realizar una vida honrada y feliz, en la lucha eterna del hombre contra el hombre que, habría de devenir en la lucha del hombre con la realidad cruenta de la vida.

El trabajo, el esfuerzo—cosa, la actividad humana, evoluciona en su concepción y valorización. Ya no pertenece a la esfera del Derecho Privado, deviene en un verdadero concepto social. El trabajo no es un acto privado, el trabajo constituye un verdadero "deber social"; por lo mismo, el estado, la sociedad toda, toman interés en lo que dice relación a este deber. "Del trabajo —dice Hinojosa— nacen dos intereses, dos funciones: una individual y otra social. Los antiguos legisladores no vieron en él más que la primera y de aquí el punto de partida para una rectificación. El trabajo se un vínculo jurídico personal, visible, de forma contractual, que une a! que trabaja y cobra por trabajar con el que paga y manda; pero es al mismo tiempo un vínculo personal, invisible, de figura tutelar entre el ciudadano que trabaja y la sociedad entera: hay un interés social en el cumplimiento de todo contrato de trabajo. Y si de aquél nace una perfecta obligación individual recíproca, de ésta ha de elevarse una obligación de todos para el que contrata su trabajo, de ineludible asistencia social." (Hinojosa; citado por Luis A. Despontin.—Influencia de la Técnica en el Derecho de Trabajo).

Existiendo este ligamen tan acentuado entre el hecho del trabajo y, por ende, del que trabaja con la sociedad; el estado, tiene la obligación de intervenir en todo lo que se refiere a condiciones, forma y garantías y limitaciones del trabajo.

Es así como el estado interviene, para lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo, para proteger los derechos de los trabajadores, de las mujeres y de los niños, etc. Para asegurar un régimen de igualdad en la discusión y contratación de los trabajadores con sus empleadores, y para ello el estado, necesita:

1°—Asegurar a las partes en el contrato de trabajo las libertades indispensables para discutir sus condiciones en un pie de igualdad.

2°—Restringir la autonomía de la voluntad contratante, a fin de asegurar la justicia y la higiene en una forma más completa de lo que pudiera hacerlo el libre juego de esas voluntades, lo mismo que la seguridad y moralidad de los asalariados.

3°—Proponer y aún imponer a los asalariados un empleo provechoso y previsor de su salario. (Luis A. Despontin.—Influencia de la Técnica en el Derecho del Trabajo).

Y, además, es preciso agregar esta otra circunstancia:

4°—Asegurar el pago de un salario compatible con las necesidades del trabajador y de su familia.

Así nace el Derecho del Trabajo y, dentro de él, la figura fundamental y central denominada contrato individual de trabajo, con personalidad propia, auténtica, con caracteres específicos y de orden público.

El Contrato de Trabajo.

Normas legales:

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 retribución fijada por el convenio, la Ley o la costumbre. (Art. 8 del C. de T. E.)

Estudio:

Al contrato individual de trabajo, figura fundamental, han tratado de incorporarlo a la Legislación Civil, bajo distintas modalidades, han querido conservarlo regido por las normas generales de que se encuentra informada ésta, aduciendo múltiples motivos, por lo que es del caso, hacer un estudio comparativo, entre el contrato de trabajo, institución nueva y, el contrato civil y aún mercantil, plasmados en moldes arcaicos, imposibles de contener a esta nueva concepción jurídica.

Diferencias con el contrato civil.

El aspecto de la libertad contractual, libertad "liberticida", según el concepto de Alfredo L. Palacios, limitada só-

lo por los conceptos de orden público y de buenas costumbres o moralidad, en un plano real de desigualdad, imponía condiciones en los contratos de trabajo. Una libertad amparativa del más fuerte, constituía la norma sancionadora de una esclavitud legal. La libertad, no como producto de la voluntad humana, ni como resultado de aspiraciones capaces de realizarse, sino como manifestación de una sola voluntad que impone, por ser económicamente más fuerte, de una voluntad que oprime, que se goza en la miseria de los demás, que es el peor estigma del trabajo humano; de una voluntad que resume y acapara a la otra voluntad, a la del trabajador, que nunca cobraba vigor, sino que era solamente un hálito del débil, una súplica del necesitado, un gemido del impotente. A esa libertad, a esa soberanía individual, rechaza el Nuevo Derecho y, especialmente, el Derecho del Trabajo, con fuerza irresistible, con la fuerza de la realidad que se impone, de la realidad que es norma insustituible, con esa realidad que se instituye por sí misma, a veces, aún sin el consenso de la ley, sin la sanción del legislador. "Las Leyes positivas, los Códigos pueden permanecer intactos en sus textos rígidos, poco importa, por la fuerza de la cosa, bajo la presión de los hechos, de las necesidades prácticas, se forman constantemente instituciones jurídicas nuevas. El texto está siempre allí, pero ha quedado sin fuerza y sin vida, o bien por una exégesis sabia y útil se le dá un valor, un sentido y un alcance en los cuales no había soñado el legislador cuando lo redactaba". (León Duguit.—Citado por Luis A. Despontin.—Influencia de la Técnica en el Derecho del Trabajo).

Plianiol es el primero que, en tiempos más o menos cercanos, trata de sostener que el contrato de trabajo es de carácter civil, cuando dice: "La cosa locada es la fuerza del trabajo que reside en cada persona y, que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo. Esta fuerza puede ser puesta en locación y es, justamente lo que sucede en este contrato, en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, como en la locación de cosas, la cantidad debida se obtiene multiplicando la unidad de precio convenido por el número de días o de horas que ha durado el trabajo".

Pero esta similitud que encuentra Plianiol, se ve destruída por la sola consideración de que el esfuerzo humano

no puede ser medido por el tiempo, que la actividad humana no tiene tasa. ya que es resultado de la propia voluntad del hombre y, por lo mismo, no existe un esfuerzo uniforme, igual, capaz de ser calculado a base del tiempo. Esta igualdad, a la que tanta importancia da Plianiol, no se la encuentra en el contrato de obra cierta, pues si bien la obra debe ser ejecutada y entregada dentro de cierto lapso, esta circunstancia no establece que el trabajador ha de realizar su cometido sólo dentro de ese espacio de tiempo. A los trabajos a destajo, tampoco sería adecuado aplicar el criterio sustentado por este tratadista.

Capitán y Cuché combatieron, los primeros, la hipótesis de Plianiol, aseverando que el contrato de trabajo tiene personería auténtica, autónoma, en el sentido de que "no se trata de un nuevo nombre, sino de una individualidad de vida propia, cuya existencia no cabe ni es posible negar".

El Contrato de Trabajo y el arrendamiento de servicios.

Norma legal:

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.).

Estudio:

Ya tratamos específicamente este aspecto en el capítulo de arrendamiento de servicios en el Código Civil y, determinamos, que el trabajo del hombre, desde que dejó de ser considerado como una cosa o mercancía, no puede ser materia de arrendamiento.

Y como Yuserand, resume en forma terminante este aspecto, transcribimos a continuación lo que él dice: "La antigua denominación de arrendamiento de servicios, procede de un punto de vista arcaico y superficial; se comprende en tiempo de esclavitud, cuando el trabajo era servil, no cuadra ya con las ideas modernas de libertad humana y de independencia de los trabajadores; regido por un estatuto original, el contrato antes llamado de arrendamiento de servicios ha conquistado su autonomía, ha devenido en contrato de trabajo y bajo este vocablo no evoca ya, ni en el fondo ni en la

forma, el recuerdo de arrendamiento de cosas; los servicios asegurados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas”.

El Contrato de Trabajo y la accesión.

Norma legal:

La accesión es un modo de adquirir por el cual el dueño de una cosa pasa a serlo de lo que ella produce, o de lo que se junta a ella. Los productos de las cosas son frutos naturales o civiles. (Art. 632 del C. C. E.).

Estudio:

Existe dos aspectos de accesión: una natural y otra especie de accesión artificial; pero ninguno de los dos casos, comprende al trabajo, por las siguientes razones:

El trabajo es una energía, un esfuerzo inseparable del hombre, constituye, por decirlo así la misma cosa, de tal manera que, son inseparables estos dos aspectos: trabajo y hombre.

Analogando la accesión al contrato de trabajo, en virtud de que el empresario, el dueño del capital tiene derecho al producto del concurso del capital y del trabajo, por accesión, el trabajo del hombre tendría con respecto al capital, una situación de inferioridad, puesto que, el primero, constituiría la cosa principal y, el segundo, la accesorio.

Si bien el producto es resultado de la materia proporcionada por el patrono y del trabajo realizado por el hombre, no vemos como puede producirse la accesión, ya que el trabajo es inseparable del hombre y, por lo mismo, siendo ambos una misma cosa, vendría a ser el hombre el que accede a una cosa, situación ésta denigrante para la misma especie humana.

La teoría de la accesión resulta a todas luces inaceptable, aún bajo el ordenamiento jurídico civil, si se repara que cuando el producto, es el resultado del trabajo de una persona y de la materia suministrada por otra, trabajo que vale más que esta última, la especie o producto pertenece al trabajador y no al dueño de la materia, es decir que, accede la materia al trabajo del hombre; de donde resulta que no siempre es el trabajo el que accede al capital y, en consecuencia,

no siempre el dueño del capital debe ser el propietario del producto, como se trata de establecer por medio de la teoría de la accesión.

Hay ocasiones en que es difícil saber o determinar cuál es la cosa principal y cuál la accesoria; y, en estos casos, la ley civil dispone que el producto del concurso del elemento capital y del elemento trabajo, pertenezca a prorrata del valor empleado por cada uno, el uno correspondiente a la materia empleada y el otro, al trabajo realizado, que es el caso especialmente contemplado por el Código Civil.

El Contrato de Trabajo y el de Venta.

Normas legales:

Compra-venta es un contrato en que una de las partes se obliga a dar una cosa, y la otra a pagarla en dinero.—El que da la cosa se llama vendedor y el que da el dinero, comprador. El dinero que el comprador da por la cosa vendida, se llama precio. (Art. 1.783 del C. C. E.)

Estudio:

Quienes sostienen este criterio aseguran que el producto del concurso del capital y del trabajo, constituye un condominio, en el que cada una de las partes tiene su porción, a prorrata de la parte, con la que contribuyó; y que, al venderse el producto, cada parte tiene derecho a recibir la porción que le corresponde, y como el trabajador, por razones económicas no puede esperar que el producto se venda, para percibir su parte, recibe el precio de ésta en forma de salario.

Este contrato no puede analogarse al de trabajo, por las siguientes consideraciones:

1º—El que compra una cosa, se hace dueño de la misma, es decir adquiere su dominio o propiedad. En este caso, el patrono adquiere el trabajo o adquiere, mejor dicho, el producto de ese trabajo; no puede adquirir lo primero porque el trabajo es inseparable del hombre y, en virtud de que no puede disponer arbitrariamente de ese trabajo, lo usa, lo usufructúa, pero no puede venderlo ni enajenarlo; en consecuencia, el trabajo que no es cosa, no puede ser objeto del contrato de compra-venta.

2º—El patrono compra la parte de producto que le corresponde al trabajador, pero esta parte puede ser determi-

nada sólo en los contratos de obra material, no así en los contratos en los que el trabajador se compromete a prestar un servicio, es decir que, en este caso, los trabajadores intelectuales y, en general, los que prestan servicios y no ejecutan obras no serían trabajadores, situación ésta que no se compagina con la realidad.

3º—Dejar que el trabajo del hombre esté sujeto a las leyes de la oferta y la demanda y, lo que es peor que el asalariado venda el producto de su trabajo anticipadamente y por necesidad, es dejar que la injusticia y la miseria sigan azotando en forma inmisericorde a los que no tienen otro patrimonio que el producto de su trabajo.

4º—Por otra parte no puede haber una apreciación justa de la parte que le corresponde al trabajador, si éste, impedido por la necesidad, tiene que vender esa parte no en lo que ella vale, sino por lo que ella se paga, aún cuando el trabajo sea el único que da valor a la cosa, este valor pertenece íntegro al patrono, el que paga al trabajador un salario bajo, sujeto a su libre regulación.

5º—Con esta tesis no se trata sino de conservar las viejas y antiguas prerrogativas que, dentro de la contratación del trabajo, tuvieron los patronos. Esto no es sino seguir haciendo subsistir, dentro del contrato en referencia, el libre juego de las voluntades, el aspecto de libertad; es seguir en el mismo plano o sendero de explotación inmisericorde; volver de nuevo a la esclavitud más fuerte; hacer desfilar otra y, otra vez, a esas "máquinas con voz humana" como denomina a los esclavos, Varron, esclavos que trabajan, toda la jornada "de sol a sol".

A esta tendencia se oponen, entre otros, Chatelain y Ruiz de Grijalva. El primero dice que no se explica como "por la sola virtud del arrendamiento, de la venta, el patrono quede como único dueño de la cosa producida, desde que, para explicar la renuncia del trabajador a su parte, en la venta, del producto habría que suponer que la voluntad de renunciar resulte expresamente del contrato y no deducirla de una venta hipotética de su trabajo vivo".

Grijalva, estima que "la consideración, por una parte, de que en la venta, la cosa vendida se separa por completo del vendedor pasando a manos del comprador y por otra, la que del esfuerzo individual es inseparable del hombre, bas-

tan por si solas, para establecer una esencial distinción entre uno y otro contrato”.

El Mandato y el Contrato de Trabajo.

Normas legales:

Mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera.—La persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta, apoderado, procurador y, en general, mandatario. (Art. 2.103 del C. C. E.).

El mandato puede ser gratuito o remunerado.—La remuneración, llamada honorario, determinase por convención de las partes, antes o después del contrato, por la ley, la costumbre o el juez. (Art. 2.104 del C. C. E.).

Los servicios de las profesiones y carreras que suponen largos estudios, o a qué está unida la facultad de representar y obligar a otra persona respecto de terceros, se sujetan a las reglas del mandato. (Art. 2.105 del C. C. E.).

Estudio:

Se ha querido ver en el contrato de mandato, la figura auténtica del contrato de trabajo, olvidando seguramente que el mandato, es por su naturaleza un contrato gratuito, pudiendo ser oneroso sólo cuando las partes así lo hubieren convenido expresamente, a diferencia del de trabajo que lo es naturalmente oneroso.

El mandato se refiere a gestiones y negocios o actividades a las cuales va unida la facultad de representar o a los servicios de profesionales o de carreras que suponen largos estudios, de tal manera que, no existe en este aspecto sino el criterio del servicio, pero no el de ejecución de alguna obra; en consecuencia, no puede encasillarse en el mandato, al contrato de trabajo, porque en él no estarían comprendidos los trabajos en los que existe el predominio del esfuerzo material sobre el esfuerzo de carácter intelectual.

El mandatario tiene la representación de su mandante, situación ésta que no se compagina con el contrato de trabajo ya que, el trabajador no tiene, por regla general, la representación del patrono; sólo los trabajadores que ejercen fun-

ciones de dirección o vigilancia, son representantes de éstos, y sólo en lo relativo a las relaciones de trabajo.

Finalmente, debemos observar que, el negocio o la gestión que el mandatario debe realizar por encargo del comitente o mandante, lo hace por cuenta y riesgo de éste y que si bien, el mandatario tiene que sujetarse a los términos del mandato, situación esta última que podría asemejarle al contrato de trabajo, por otro lado la remuneración que el mandatario recibe, se denomina honorario, mientras que lo que el trabajador percibe, se denomina salario o sueldo, en el caso.

Lefaille, dice, refiriéndose al aspecto de representación que se deriva del mandato que, cuando el mandatario celebra un contrato, es como si lo celebrara el propio titular, constituye—jurídicamente hablando— la misma persona.

Además, los servicios de los que ejercen profesiones liberales y cultivan las bellas artes, no siempre constituyen elementos del contrato de trabajo y, al contrario, siguen siendo considerados como propios del contrato de mandato, de un modo general.

El Contrato de Trabajo y el de Sociedad.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Normas legales:

Sociedad o compañía es un contrato en que dos o más personas estipulan poner algo en común, con el fin de dividir entre sí los beneficios que de ello provengan.—La sociedad forma una persona jurídica, distinta de los socios individualmente considerados. (Art. 2.040 del C. C. E.).

No hay sociedad si cada uno de los socios no pone alguna cosa en común, ya consista en dinero o efectos, ya en una industria, servicio o trabajo apreciable en dinero.—Tampoco hay sociedad sin participación de beneficios.—No se entiende por beneficio el puramente moral, no apreciable en dinero.— (Art. 2.042 del C. C. E.).

Si uno de los socios contribuyere solamente con su industria, servicio o trabajo, y no hubiere estipulación que determine su cuota en los beneficios sociales, se fijará esa cuota, en caso necesario, por el Juez; y si ninguna estipulación determinare la cuota que le quepa en las pérdidas, se entenderá que no le cabe otra que la de dicha industria, trabajo o servicio. (Art. 2.056 del C. C. E.).

Estudio:

Esta tesis podemos decir que es moderna, pues descansa sobre el principio de la dignidad humana, que trata de igualar la situación de los trabajadores y de los patronos y, anhela colocarlos en el mismo plano.

Pero el criterio de asimilar el actual contrato de trabajo al de sociedad, no ha sido formulado en forma total, se lo ha tomado solamente en su aspecto parcial, contemplado en lo que se denomina participación en beneficios. Si se lo aceptare en su totalidad, el trabajador correría con los riesgos de la empresa, situación que estaría en completa pugna con la naturaleza del contrato de trabajo, ya que el salario o remuneración en general que debe percibir el trabajador, resultaría contingente, quedaría supeditada a las ganancias de la empresa; estas circunstancias se ha obviado, estableciendo una forma mixta de remuneración del trabajador: remuneración fija y un porcentaje de participación en los beneficios de la empresa, asegurando el pago del salario al trabajador, habida cuenta de que éste es su único patrimonio y, desterrando la contingencia y aleatoriedad en el pago del salario.

Las asociaciones de trabajadores, los sindicatos obreros, propugnan esta clase de contrato, en su deseo de fiscalizar las fábricas, de llegar a dominar en ellas, en el afán de intervenir en su organización, y, aún más, de llegar a dominar en la misma organización estatal.

La Ley de Trabajo, unilateralmente, propugna la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas y, por lo menos, ha ordenado que el cinco por ciento de dichas ganancias sea entregado a los comités de empresa, para su beneficio.

Esta tesis, de ser cumplida, con ciertas limitaciones o características propias de la Legislación del Trabajo, sería la medida más adecuada para resolver los problemas agudos del capital y del trabajo. Ambos elementos, cuyo concurso precisa la producción y la industria, gozarían de los mismos beneficios y obtendrían, en forma adecuada, la ganancia que a cada uno le cupiere, de acuerdo a la parte aportada. Pero esto es tan difícil, porque sería comenzar de nuevo la lucha contra el elemento capital, contra la expoliación y explotación patronal; dejar de nuevo libertad completa para el abu-

so; porque, es preciso, en este sentido, determinar y fijar la cuota que al capital y al trabajo les pudiere corresponder, en un plano de libertad contractual, por lo que, serían los contratantes, en este caso, los socios los que fijarían y determinarían esa parte, con lo que nada habría ganado el trabajador, en esta forma de contratación.

Además, no siempre se unen los elementos capital y trabajo para la producción de cosas destinadas al comercio, destinadas al mercado, único caso en que es posible conocer la cuantía de la ganancia para poder determinar la parte correspondiente a cada socio; puesto que, existen trabajos destinados para beneficio del dueño del capital, para su uso personal, y no destinados para su venta inmediata, en este caso mal podía ser aplicado el concepto de sociedad, situación ésta última que repugna a la realidad que constituye el contrato individual de trabajo, con caracteres propios y específicos.

Algunos tratadistas consideran que el contrato de sociedad no se compadece con la lucha de clases que se desarrolla entre los asalariados y sus empleadores; que entre ellos no existe ese espíritu, ese ánimo de asociarse y que, en el mejor de los casos, en el aspecto de que no existiera esa beligerancia, por lo menos es evidente que entre ellos existe contraposición de intereses, lo cual repugna a la naturaleza del contrato de sociedad.

Pero la verdad es que, por medio de esta especie de sociedad, se colocaría al trabajador y al patrono en el mismo plano, se estaría limando toda clase de asperezas, se estaría suprimiendo la contraposición de intereses y, aún, de estos mismos intereses contrapuestos, se haría unos mismos intereses, los que serían defendidos tanto por los unos como por los otros; situación y circunstancias éstas, por las que, con las limitaciones impuestas por el Derecho del Trabajo, haya sido aceptada esta hipótesis por el mismo trabajador, en virtud de que, lo repetimos, descansa sobre el principio de la dignidad humana.

Contrato mercantil y contrato de trabajo.

El contrato mercantil difiere del contrato de trabajo, por los siguientes conceptos:

1º—Los contratos de carácter mercantil, por lo general, se celebran entre comerciantes, previa observancia de ciertos requisitos establecidos por la ley mercantil, para llegar a tener la categoría de comerciante. El contrato de trabajo, se realiza o celebra entre personas de cualquiera naturaleza.

2º—Existen actos y contratos de carácter mercantil que caen bajo la jurisdicción del Código respectivo, pero cuya característica es el fin de lucro. En el contrato de trabajo, de una manera directa, no existe el fin de lucro, ni de parte del trabajador, ni de parte del patrono.

3º—Los comerciantes son intermediarios entre el productor y el consumidor y su misión es transmitir la riqueza de unos y otros. Los trabajadores y patronos, en sus relaciones, no tienen la misma modalidad.

Contrato innominado.

Finalmente, se ha querido ver en el actual contrato de trabajo, un contrato innominado, hipótesis que, con los mismos argumentos empleados para desechar las opiniones anteriormente planteadas, quedaría también, desechada de plano; sin embargo preciso es referirnos a esta teoría, para particularmente comprobar que carece de verdad en su contenido.

Por qué el trabajo del hombre, y especialmente su contrato de trabajo, con personería propia, habría de carecer de nombre y entrar a la categoría de los contratos espúreos, si cabe el término, o innominados? Por qué el contrato de trabajo, uno de los imperativos sociales más impostergables, ya que dice relación al interés común, ha de carecer de propia denominación?

Por qué el contrato de trabajo, con características típicas y peculiares, no ha de tener normas esenciales y naturales que existan como tales, para suplir, no el silencio de las partes, sino para establecer una limitación a la voluntad antes soberana de las partes; para garantizar un derecho, antes vulnerado, para asegurar un justo salario, antes misérrimo; para establecer condiciones decentes de trabajo, antes regímenes oprobiosos, generadores de enfermedades, etc.; para evitar el desgaste prematuro de los hombres, la adquisición inmotivada de enfermedades que destruyen la población y

por lo menos la debilitan y, obtener, para bien de la colectividad, trabajadores sanos, libres, llenos de garantías, llevando una vida razonable, compatible con las necesidades de su especie; dejando atrás el camino atestado de cadenas, eslabones de una esclavitud denigrante y de una expoliación inmisericorde, de una explotación cruel?

EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO: SU NOCION Y DEFINICION

Definición del Contrato.

Norma legal:

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 retribución fijada por el convenio, la ley o la costumbre. (Art. 8 del C. de T. E.).

Estudio:

El contrato individual de trabajo, de naturaleza propia, de carácter específico, es un convenio, en virtud del cual una persona se compromete a pagar a otra una remuneración determinada o por determinarse, a cambio de un trabajo preestablecido, que debe efectuar ésta bajo la dependencia de la primera.

Tres elementos se deducen con precisión, entre los generales y comunes a todos los contratos y, a los que queremos referirnos particularmente: personas contratantes, dependencia del trabajador con respecto al patrono y la determinación de la remuneración. El segundo aspecto, lo trataremos en capítulo aparte dada su importancia.

Pero antes es necesario situar al contrato de trabajo, dentro de la clasificación de contratos hecha por nuestro Código Civil.

Este contrato es bilateral, porque precisa del consentimiento de dos o más personas, las mismas que se obligan recíprocamente; y, como estas obligaciones se estiman como equivalentes, es un contrato, a la vez que oneroso, conmu-

tativo, puesto que el legislador a todo trance trata de asegurar el pago de la remuneración al trabajador y, la obligatoriedad de ésta, no puede estar supeditada a la realización de un hecho posible, probable característica esta última de los contratos aleatorios. Además, es un contrato principal, porque para existir como tal no precisa de otra convención. Y teniendo como tiene su denominación propia, pertenece a la categoría de los contratos nominados.

Por lo general es un contrato consensual y excepcionalmente un contrato solemne, como lo comprobaremos a su debido tiempo.

Las personas:

El que paga por el trabajo, se denomina patrono y, el que presta el servicio o ejecuta la obra, trabajador.

De acuerdo con la definición, en una contratación del trabajo, no puede intervenir sino un solo trabajador y uno o más patronos; situación ésta que no se compadece con la realidad ni con la doctrina, pues en un contrato de trabajo pueden intervenir varios trabajadores, a igual que varios patronos. Seguramente el legislador, descuidó este detalle, en virtud de que estableció la contratación con equipos y con grupos de trabajadores, pero, no por esto se soluciona el problema, ya que, no se definió a estos últimos contratos, los mismos que están comprendidos en la definición establecida por el artículo al que nos estamos refiriendo. En los contratos por grupos y equipos de trabajadores, se establece la forma de determinar la remuneración y se delimitan los deberes y derechos de los trabajadores componentes del grupo, con respecto a la persona o trabajador que toma su dirección y, con respecto al patrono; pero no se da la pauta para la existencia de una verdadera relación contractual de esta especie, como sería de desearse, puesto que los contratos de los equipos y grupos de trabajadores, constituyen especies de transición entre el contrato individual y los convenios o pactos colectivos. Nuestra conclusión, a este respecto, de acuerdo con la doctrina, es la de que en un contrato individual de trabajo pueden intervenir más de un trabajador, y en caso de ser varios, porque cada uno de ellos puede realizar diversas labores, de acuerdo a los términos concretos de cada contrato, sin poder constituir estos, propiamente equipos ni grupos de trabajadores, en razón de que estos últimos, suponen pa-

ra su existencia, cierta organización, como es fácil deducir de las disposiciones concernientes.

El Código del Trabajo, emplea la expresión "persona", ya sea refiriéndose a los trabajadores o a los patronos, y como esta denominación tiene que ser entidad o en su aspecto genérico, es decir comprendiendo a las personas naturales y jurídicas. en una contratación individual, de trabajo, pueden intervenir una persona jurídica integrada por trabajadores o una persona jurídica integrado o formada por patronos, porque no sería posible decir que, en el primer caso, estemos en presencia de un contrato colectivo de trabajo, ya que haría falta otro elemento indispensable de éste, como es el que se refiere al establecimiento de las condiciones o bases, conforme a las cuales han de celebrarse los contratos individuales de trabajo.

Determinación de la remuneración.

El salario o el sueldo pueden ser estipulados libremente por las partes a falta de fijación legal, porque cuando el legislador ha establecido los llamados salarios mínimos, las partes tienen que sujetarse a esta determinación, sin que, desde luego, les esté velado la posibilidad de sobrepasar la cantidad de salario legal determinado o fijado de antemano.

Pero cuando las partes no han convenido el salario o remuneración en general, término éste correctamente empleado por el legislador, y la ley no los ha determinado su estimación está dado por la que sea de costumbre.

Creemos que cuando los Códigos se refieren a la costumbre, como elemento de juicio para la regulación o determinación de ciertos hechos, deben además, establecer el lugar preciso a cuya costumbre es necesario sujetarse. Sabido es que la costumbre no es sino el hábito generalizado: los hombres realizan ciertos hechos, repiten ciertos actos, en condiciones más o menos iguales, con cierta uniformidad, dentro de una etapa determinada de tiempo, los que teniendo el carácter de generales, constituyen el denominador "costumbre". Por lo mismo, el concepto de costumbre no está dado solo por la repetición uniforme de hechos o actos, sino que es necesario situar a esta actividad, dentro del concepto del tiempo y del espacio. La costumbre como tal, no es la misma en todos los lugares del mundo, ni siquiera es

idéntica en todo el territorio de una nación o de una provincia, ni de una determinada circunscripción territorial. De la misma manera, las costumbres actuales no son las mismas que existieron hace cincuenta, ciento, doscientos años. Las costumbres varían en el tiempo y difieren de un lugar a otro. ¿A qué costumbre se refiere la Ley de Trabajo, a la existente en una determinada provincia, en una determinada localidad? ¿Cómo se puede llegar a precisar ese lugar? Tratemos de delucidar este aspecto, porque en lo que dice relación al tiempo, es indudable que la costumbre se ha de concretar al tiempo de prestación de servicios.

Sabemos por la Ley de División Territorial que, el Ecuador se divide en provincias, cantones y parroquias. De la misma manera conocemos que la Ley Orgánica del Poder Judicial, para los efectos de la administración de la justicia, divide al Ecuador, en distritos judiciales, en provincias, cantones y parroquias. Finalmente debemos considerar que tratándose de una relación de trabajo, este elemento trabajo, juega enorme importancia en lo que concierne a la dilucidación del asunto o problema del que nos ocupamos, porque en determinados sitios, se establecen industrias de una misma rama de trabajo, circunstancia ésta que nos puede dar la solución deseada.

A los tres criterios, por decirlo así, tenemos que atender, cuando se trata de establecer la remuneración, es decir que ésta estará determinada por la costumbre de una parroquia y el de zona comercial, y esta última con preferencia a la segunda.

Este criterio es el que guió al legislador como aparece de la disposición contenida en el Art. 26 del propio Código del Trabajo, por la que se establece que las condiciones de los contratos tácitos están dadas por la ley, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.

Además, la remuneración puede ser determinada, por la ley, el convenio y la costumbre y, también, por los pactos y contratos colectivos; los mismos que fijan las condiciones en las que se ha de realizar el trabajo, y la remuneración, como es natural, que han de percibir los trabajadores.

La Ley de Trabajo, al establecer la institución de los contratos colectivos, dió a las organizaciones de trabajadores legalmente constituídas, pudiéramos decir la facultad de

legislar; de ahí que tienen sus cláusulas, el valor y fuerza de ley. Esta situación está considerada en el Art. 26 del Código del Trabajo, pero no fue mencionada en la definición del contrato individual del trabajo, como lo debió ser. Si la definición quiso referirse sólo al convenio como tal, no debió hacer alusión a la ley, como determinadora de la remuneración y si quiso referirse a las normas que limitan esa convención, como es la ley, debió mencionar también esta otra especie de ley, que constituyen las cláusulas de un contrato colectivo. De ahí que como un inciso se debió poner la situación que se considera en el artículo 26, es decir que la remuneración, también puede estar determinada por los contratos colectivos. Pero talvez no se procedió de esta manera, en virtud de que los contratos colectivos tienen validez y obran sólo respecto de los patronos y trabajadores que intervinieron en el contrato y de los que luego ingresaren a trabajar a órdenes de la empresa. Es decir que este aspecto constituye un caso particular.



LA DEPENDENCIA: CARACTERISTICA DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Este aspecto de dependencia es el que caracteriza al contrato individual del trabajo; pero todos nos preguntamos: ¿Por qué existe dependencia del trabajador con respecto al patrono? Y a la vez tratamos de inquirir la clase de dependencia, su carácter y su naturaleza. Respondiendo a la primera pregunta, talvez sea posible, a la vez dilucidar el segundo aspecto.

La Legislación Española define al contrato individual del trabajo, de la siguiente manera: "Se entenderá por contrato de trabajo, **cualquiera que sea su denominación**, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, **bajo la dependencia de éstos** por una remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella. (Ley de 21 de noviembre de 1932).

La Ley Federal de México, define al contrato de trabajo, en la forma siguiente: "Contrato individual de trabajo,

es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, **bajo su dirección y dependencia**, un servicio personal,, mediante una retribución convenida”.

La Ley Belga de 10 de marzo de 1900, define así al contrato: “Es un contrato por el cual, un obrero se obliga a trabajar **bajo la autoridad, la dirección y la vigilancia** de un jefe de empresa o patrón, mediante una remuneración calculada, sea en razón de la duración del trabajo, de la cantidad, calidad o valor de la obra realizada, en la forma que las partes lo hayan convenido”.

Finalmente, el Código de Trabajo de Rusia, define al contrato, en la forma siguiente: “El contrato de trabajo (individual) es un acuerdo entre dos o más personas, por el cual una de las partes (la que presta sus servicios) provee su trabajo a la otra parte (empleador) mediante salario.

De todas las definiciones transcritas, la única que no contempla el factor **dependencia**, como característico del contrato de trabajo, es la de Rusia.

Por qué existe este aspecto de dependencia de parte del trabajador con respecto a su patrono? Para ello tenemos que referirnos al objeto del contrato de trabajo, el mismo que está dado por este mismo elemento, es decir por el esfuerzo creador, por la actividad humana. Pero esta actividad puede ser medida, puede ser determinada y establecida con precisión en el contrato de trabajo? La respuesta tiene que ser negativa. En los contratos de obra cierta, en los contratos a destajo, existe una especie de medida del trabajo, existe una posible determinación del mismo; pues un hombre tiene que desarrollar su esfuerzo hasta llegar a hacer una determinada cosa. Pero en los contratos que no son ni por obra cierta ni a destajo; en los contratos de tiempo indefinido o de tiempo definido, si ponemos por caso, estará determinado y medido el trabajo que el empleado u obrero debe desarrollar? Cuando se contrata a un trabajador para que preste sus servicios por un año, en el momento de celebración de dicho contrato, podrá afirmarse cuál es la cantidad de prestación, de esfuerzo y de trabajo que, a cambio del salario o del sueldo que debe abonársele, ofrece ese trabajador? Resulta una cosa indeterminada, vaga, imprecisa, el trabajo que debe realizar ese trabajador. El puede trabajar el año, y habrá cumplido con su obligación; pero para que este trabajo se efective y rinda los productos apetecidos, es preciso que se lo

efectúe bajo control del patrono, bajo la vigilancia del empleador, bajo la dependencia del otro contratante; porque de lo contrario, el cumplimiento de las obligaciones estaría supeditado al querer y al arbitrio del trabajador, porque el trabajo es un acto propio de su albedrío y un resultado de su voluntad.

Si no hubiera ese control patronal, si no existiera esa vigilancia especial, el trabajador que presta servicios por meses o años, propiamente no trabajaría, no haría casi ningún esfuerzo. No sucede lo mismo en los contratos de obra cierta, en los cuales el trabajador no necesita control de ninguna clase, porque él debe entregar una cantidad—producto, que sirve de medida de su trabajo.

En consecuencia, la dependencia arranca de la misma naturaleza del contrato y ésta no es, como consideran algunos tratadistas las órdenes del patrono o instrucciones que éste dá al trabajador, respecto a la forma o condiciones de la obra que debe ejecutar; no, porque estas condiciones se fijan y determinan en el contrato y, no pueden ser establecidas cuando se está ejecutando la obra o prestando el servicio. Por otra parte, qué indicaciones, qué instrucciones puede dar un patrono a un trabajador técnico, profundo conocedor de una especialidad correspondiente a determinada rama del trabajo? Qué indicaciones o conocimientos pueden ser proporcionados por el patrono, en el afán controlador del esfuerzo a realizarse por parte del trabajador, habida cuenta de que éste, precisamente, contrata al trabajador en atención a los conocimientos de éste, para dicho trabajo.

Además, como el patrono responde de la vida de sus empleados u obreros y, es de su obligación indemnizar a los trabajadores, en caso de accidente o de enfermedad profesional, debe, correlativamente, tener alguna autoridad para que los trabajadores cumplan con sus órdenes, en atención a precautar la salud e integridad de las personas de los trabajadores; autoridad ésta, que se pone de manifiesto, especialmente, en los reglamentos de fábrica o de industria.

Desentrañado el problema de la dependencia, es preciso dilucidar su naturaleza. Se trata de una dependencia económica o de una dependencia técnica, se trata de una subordinación disciplinaria y reglamentaria o de una subordinación administrativa o, finalmente se trata de una subordina-

ción suigénérís, de mero carácter legal, de carácter jurídico, como lo sostiene Colin.

Dependencia económica.

Creer que se trata de una dependencia económica la que existe en lo que se refiere al contrato individual del trabajo, es confundir aspectos absolutamente diversos. Dentro del criterio que, en épocas pasadas, presidió las relaciones de patronos y trabajadores, sería talvez aceptable esta consideración; pero no en la actualidad, vistas las modificaciones que en la misma legislación del trabajo se han operado, en ánimo a igualar dentro de la contratación de esta naturaleza, las condiciones en que tanto el trabajador como el patrono han de observar y cumplir, en el afán de destruir las ventajas que el factor económico daba siempre al empleador, el mismo que estuvo colocado, por esta razón, en una situación de superioridad con respecto al trabajador. Por otra parte, no sería humano ni digno para los trabajadores, considerar que el capital, que la riqueza, que el poder económico han de seguir imponiéndose siempre y que, el trabajo ha de estar valorado en una situación ínfima, en comparación con el primero. No puede tratarse de una dependencia económica, porque ella estaría dada, acertadamente, por la desigualdad entre el salario abonado y el trabajo realizado.

Subordinación técnica.

Para dilucidar si se trata de una dependencia de carácter técnico, basta recordar que el empleador, que el patrono contrata los servicios de un trabajador de determinada rama de la actividad humana, por considerarlo a éste como un verdadero técnico en la materia. El aspecto técnico, hemos de encontrar, por lo general, en el trabajador y no en el patrono, que desconoce totalmente del trabajo, de la forma en que hay que realizarlo, de la manera como es posible hacerlo, de los métodos a emplearse, etc., etc. En consecuencia, si técnica encontramos en el trabajador y no en el patrono, mal podemos afirmar que se trata de una dependencia de este carácter.

Subordinación administrativa, disciplinaria o reglamentaria.

Podemos afirmar que existe una especie de subordinación disciplinaria, impuesta por el reglamento. Ya manifestamos que el patrono necesita cuidar de los instrumentos, locales de trabajo y condiciones de higiene que, guardan relación con la prestación del servicio, con la ejecución del trabajo, en el afán de evitar que sus trabajadores sufran accidentes, adquieran enfermedades; es decir que, derivado del aspecto de la prevención de los riesgos del trabajo, podemos establecer el criterio de la subordinación de carácter administrativo y disciplinario.

Sin embargo, a este criterio se lo ha combatido argumentándose que no siempre el patrono personalmente, está en relación con sus trabajadores y que, no es verdad que ejercite esta especie de autoridad o jerarquía en la que se encuentra colocado con respecto al trabajador, con motivo del contrato del trabajo, puesto que otros empleados realizan esta labor. Pero el argumento cae por su base, si tomamos en consideración que esos empleados que en reemplazo del patrono, velan por el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, son precisamente, los empleados de dirección y vigilancia y, por lo mismo, verdaderos representantes de los patronos.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Dependencia jurídica.

A esta tesis se han adherido numerosos tratadistas, por considerarla la más aceptable, bajo todo punto de vista.

Ya manifestamos que esta dependencia surge de la misma naturaleza del trabajo y, por lo mismo de la correspondiente relación jurídica, de la contratación en virtud de la cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios; porque para que haya tal prestación de servicios, se precisa del control patronal; y, por ello se afirma que es una dependencia "real", engendrada por el derecho del empleador de dar órdenes y de dirigir y, por ello surge la obligación del trabajador de obedecer aquellas órdenes".

"Dirección" y "fiscalización", tales son los dos extremos de la subordinación jurídica. Dirección en cuanto se refiere a la dependencia específicamente reglamentaria y fis-

calización en lo que dice relación al aprovechamiento del trabajo, bajo los términos del contrato.

FUENTES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Normas legales:

En los contratos que se considera 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. (Art. 26 del C. de T. E.).

De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijados en aquellos. (Art. 27 del C. del T. E.).

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más patronos, asociaciones patronales y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituídas, en el que se establecen las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo patrono y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (Art. 137 del C. del T. E.).

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Estudio:

Del artículo primeramente transcrito, se desprende cuáles son las fuentes del contrato individual de trabajo, a saber: la ley, la costumbre y los pactos colectivos.

La Ley.

Norma legal:

Todo trabajo debe ser remunerado. (Art. 3º, inc. 2º del C. de T. E.).

Estudio:

La ley constituye la principal fuente del contrato individual de trabajo y, talvez la única, porque la misma costumbre cobra vigor jurídico, sólo cuando es sancionada por la misma ley y, el contrato colectivo, en suma, no es sino una institución establecida por la ley.

La ley como fuente del contrato se evidencia, de manera especial, en los contratos tácitos, regulados por disposiciones obligatorias a las cuales tienen que sujetarse las partes o elementos de la relación de trabajo; y, aún en los mismos contratos expresos, la ley constituye la principal fuente de obligaciones, pues la voluntad individual se ve restringida y limitada en garantía de derechos inconculcables.

Esta, la ley, cobra especial importancia, cuando se estatuye que los derechos del trabajador son de carácter irrenunciable, es decir, que, pese a la voluntad contraria de las partes, tiene que ser respetada y cumplida en forma absoluta. Todo lo que se refiere a la jornada de trabajo, al pago de indemnizaciones, a la responsabilidad patronal frente a los accidentes de trabajo, al pago de horas suplementarias de labor, al goce de vacaciones, al trabajo de mujeres y menores, etc., etc., constituyen limitaciones impuestas por la ley, las que sin ser expresamente convenidas y, aún a base de convención en contrario, están regulando las relaciones contractuales entre patronos y trabajadores y, surten los efectos correspondientes.

La ley fundándose en principios de equidad y de justicia realiza su cometido en forma perfecta, sólo cuando impone una realidad; ya no se trata de la igualdad ante la ley, se trata de que la ley, desiguallando por su parte a los hombres, los hace iguales en el terreno de la realidad y de la vida.

La costumbre.

Norma legal:

La costumbre no constituye derecho, sino en los casos en que la ley se remite a ella. (Art. 2º del C. C. E.).

Estudio:

En forma supletoria, después de la ley, la costumbre constituye una de las fuentes del contrato del trabajo, tanto que en numerosas disposiciones del Código de esta materia, se hace de ella referencia, como lo pasamos a demostrar.

El Art. 8º, para la determinación del salario o remuneración en general, a falta de ley, de convenio o de pacto colectivo, establece que se estará a la costumbre.

El Art. 26 del mismo Código, que trata de los contratos tácitos de trabajo, dispone, en forma supletoria, que la ley determine las condiciones en que éstos se han de entender celebrados, a falta de pactos o contratos colectivos.

El inciso 2º del Art. 36 del tantas veces citado Código, preceptúa que el salario o clase de trabajo que debe efectuar el trabajador, en caso de desacuerdo, en la imposibilidad de establecer estos particulares por los elementos de juicio, determinados en el inciso 1º de este artículo, se esté a la costumbre establecida en la localidad.

En el servicio doméstico, se está a la costumbre, como elemento determinador del salario, y como pauta para establecerlo, así como también para la delimitación de condiciones en que se ha de realizar el trabajo, a falta de convenio expreso.

El pacto colectivo.

La ley reconoce como elemento legal de lucha contra los abusos patronales y como medio capaz de obtener, dentro de un plano de completa armonía, mejores condiciones de trabajo y mejores remuneraciones, a las asociaciones de trabajadores legalmente constituidas y, dentro de éstas, especialmente a los comités de empresa. Estas asociaciones son las llamadas a celebrar con sus patronos o asociaciones patronales, los contratos de naturaleza específica, denominados pactos colectivos o contratos colectivos de trabajo.

Mucho se ha discutido y es abundante la doctrina a este respecto, sobre la naturaleza de estos contratos y sobre su base de existencia jurídica. Diversas teorías se han denunciado en el afán de explicar su fundamento legal y su naturaleza específica.

Aún cuando este problema, no constituye materia propia de nuestro estudio, sin embargo, a grandes rasgos, en forma breve, vamos a tratar de dilucidar el aspecto planteado.

Por medio del pacto colectivo, se determinan las condiciones en que se han de celebrar y ejecutar, y no realizar, como dice impropiamente el Código del Trabajo en su Art. 137, los contratos individuales de trabajo, tanto en lo que se refiere a los actuales trabajadores de una empresa determinada, estén o no formando parte de la asociación contratan-

te, como a los trabajadores que posteriormente ingresaren, ya sea a la susodicha asociación o a la mentada empresa.

Por ello se pregunta, qué fundamento legal puede tener el hecho de que personas que no intervienen en la celebración del contrato colectivo, ya por no pertenecer a la asociación de trabajadores que lo celebra, ya porque todavía no trabajan en la empresa, se beneficien con las cláusulas que, por este contrato, hubieren sido impuestas, para los futuros contratos individuales de trabajo. Que por este contrato, el patrono adquiera obligaciones y se sujete a condiciones preestablecidas, en lo que concierne a las relaciones futuras que con otros trabajadores puede adquirir. Cómo es posible, se dice, que éste, en definitiva, se obligue con respecto a personas con quienes nada convino y con las que sólo, posteriormente, va a tener relaciones contractuales de trabajo? Cómo es posible que un contrato adquiera contornos tales, que llegue a abarcar a la totalidad de trabajadores de una empresa y a veces de una determinada rama del trabajo?

Todo esto se explica y a todas estas preguntas se responde lógicamente y razonablemente, cuando se parte de la consideración de que el legislador estableció un nuevo legislador, constituido por las asociaciones de trabajadores y por los patronos o asociaciones patronales, las mismas que, poniéndose de acuerdo, dentro de un plano de armonía y comprensión, de ser posible, dictan nuevas normas, establecen nuevas condiciones, bajo cuya égida, se han de desenvolver sus propias relaciones, en materia de trabajo.

Jurídicamente se explica el por qué, por medio de los pactos colectivos, se legisla aún para personas que no intervienen en su celebración. Los Congresos, los Cuerpos Legislativos, encargados de dictar leyes, no sólo elaboran éstas, para que rijan las relaciones o los actos de sus miembros integrantes, sino para todo el pueblo, de quién son meros diputados. Por otra parte, aún puede estimarse que en todo contrato colectivo de trabajo, por mandato de la ley, se incorpora una cláusula obligatoria, aún que no hubiere sido expresamente convenida por las partes, y cuya incorporación al contrato se realiza por el ministerio de la ley, cláusula relativa a que dicho pacto, comprende aún a las personas que no son miembros de la asociación contratante y a trabajadores que aún no pertenecen a la empresa. Se puede contratar para terceros, ofreciendo que estos rectificarán lo convenido.

Cuando el trabajador nuevo celebra su contrato individual, a base de las condiciones determinadas por el pacto colectivo, tácitamente está ratificándolo a este y, justificando a su vez, la razón jurídica del contrato y su fundamento legal.

Con el pacto colectivo se impone el concepto de lo social, el interés de la colectividad, sobre el interés privado, absorbente y egoísta, limitando la voluntad individual, cortando el afán de explotación. Esta limitación realizada por el pacto colectivo, tiene tanta fuerza como la tiene la misma ley.

Esta fuente del contrato individual del trabajo, es sin duda, más importante que la misma ley si se repara en que ésta es de carácter general y muchas veces no se acomoda a todos los diversos casos específicos que se producen en la realidad, no comprende a la diversidad de hechos que se realizan y producen en la práctica; y, aún en ocasiones, la ley sacrifica ciertos intereses por salvar otros de mayor importancia; la ley prefiere establecer una pequeña injusticia, a trueque de evitar una mayor. No sucede lo mismo en lo que dice relación a las condiciones y reglas establecidas por los contratos colectivos de trabajo que, refiriéndose a una sola rama del trabajo o a una determinada empresa, tienen un campo más limitado de acción y pueden resolver y solucionar todos los problemas, por más pequeños e insignificantes que éstos sean, con un acierto explicable, desde luego, con la misma ley no puede asegurar ni garantizar.

Los pactos colectivos, a no dudarlo, constituyen una de las mejores conquistas de los trabajadores, porque aún, hasta dentro de un plano de armonía, de comprensión, de mutuo entendimiento con el elemento patronal, es posible que, paulatinamente, vayan asegurando mejores garantías para su trabajo y mejores remuneraciones.

Si los trabajadores individualmente considerados, dada su escasa potencialidad económica, son débiles y, por ende, incapaces de hacer respetar sus legítimos derechos, unidos, constituyen fuerza poderosa, capaz de realizar las mejores conquistas de la legislación, bajo el sentido real de la vida.

Norma legal:

Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario:

1º—Que sea legalmente capaz;

2º—Que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio;

3º—Que recaiga sobre un objeto lícito;

4º—Que tenga una causa lícita. (Art. 1.435 del C. C. E.).

Estudio:

En general, los elementos constitutivos de todo contrato, son: las personas, la capacidad, el consentimiento, el objeto lícito y la causa lícita. Estos mismos elementos encontramos también en lo que se refiere al contrato individual del trabajo, a los mismos que vamos a estudiar a continuación.

Objeto del contrato individual del trabajo.

Normas legales:

En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil. (Art. 6 del C. del T. E.)

Toda declaración de voluntad debe tener por objeto una o más cosas que se trata de dar, hacer o no hacer. El mero uso de la cosa o su tenencia pueden ser objeto de la declaración. (Art. 1.450 del C. C. E.).

Si el objeto es un hecho, es necesario que sea física y moralmente posible. Es físicamente imposible, el contrario a la naturaleza y moralmente imposible el prohibido por las leyes, o contrario a las buenas costumbres o al orden público. (Art. 1.451 inc. 3º del C. C. E.).

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 retribución fijada por el convenio, la ley o la costumbre. (Art. 8 del C. del T. E.).

Estudio:

Tenemos que citar disposiciones del Código Civil, por tratarse de un Código supletorio, con relación al del Trabajo, como se colige de la disposición del Art. 6 de este último cuerpo de leyes y, en virtud de no haber disposición expresa, sobre el objeto del contrato de trabajo.

El Código Civil confunde el objeto del contrato con el de la obligación. De ahí que es necesario buscar el objeto de las obligaciones de dar, hacer o no hacer alguna cosa, ano-

tando también que de cada obligación originada del contrato, tiene su objeto propio.

Para nuestro estudio interesa el objeto de las obligaciones de hacer y de las de dar.

El objeto de toda obligación es una cosa o un hecho, según se deduce de las disposiciones anteriormente transcritas.

El objeto del contrato de trabajo, está dado por el mismo trabajo y, no, como consideran algunos tratadistas, por la persona del trabajador o por la cosa, producto del trabajo.

En el primer aspecto, o sea en aquel de considerar al mismo trabajador como objeto del contrato, llegaría a confundirse la persona contratante con el objeto del contrato, lo que es nada menos que absurdo.

En el segundo caso, tampoco es admisible considerar al producto del trabajo, como objeto del contrato, porque si bien en los contratos de obra cierta, el trabajador tiene que hacer la cosa y entregarla al patrono, sin embargo, esto no implica que el patrono lo que ha querido es la cosa, adquirir la cosa como tal, porque, en este supuesto, el contrato no sería de trabajo sino de venta; el patrono lo que en verdad contrata es la ejecución de la obra o la prestación del servicio, como se establece en la misma definición del contrato individual del trabajo, por lo que, éstos, en su caso, constituyen, precisamente, el objeto de la obligación.

Pero se dice que al establecer el criterio de que el objeto de la obligación es el trabajo, de hecho, se está considerando a este trabajo como cosa. Nada menos falso que esta aseveración; puesto que, el objeto de una obligación, como manifestamos puede ser también un hecho, una prestación y no solo cosas de carácter material.

El objeto de una obligación, se encuentra formulando la pregunta: ¿qué cosa es lo que se debe?, o ¿qué hecho se debe hacer?, o ¿qué hecho no se debe hacer?

Y si entratándose del trabajador, le preguntáramos qué hecho es el que debe hacer, la respuesta sería obvia: prestar el servicio o ejecutar la obra.

Objeto lícito.

Normas legales:

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, y no se le podrá obligar, sino en los casos señalados por la ley, a prestar servicios sin su consentimiento. (Art. 3º, inc. 1º del C. del T. E.).

Si el objeto es un hecho, es necesario que sea física y moralmente posible. Es físicamente imposible el contrario a la naturaleza y moralmente imposible el prohibido por las leyes o contrario a las buenas costumbres o al orden público. Art. 1.451, inc. 3º del C. C. E.).

Hay objeto ilícito en la enajenación:

2º—De los derechos o privilegios que no pueden transferirse a otras personas. (Art. 1.454, Nº 2º del C. C. E.).

Los derechos que las prescripciones de este título conceden a los trabajadores no pueden cederse, compensarse, retenerse ni embargarse. Tampoco podrá estipularse otra forma de pago que la determinada en este Código. (Art. 335, del C. del T. E.).

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. (Art. 83, inc. 1º del C. del T. E.).

Estudio:

Para que exista el contrato, no solo es indispensable que haya objeto, sino también que éste sea lícito, es decir que no sea prohibido por la ley, o contrario a las buenas costumbres.

La mayoría de las disposiciones del Código del Trabajo, siendo de orden público constituyen elementos o cláusulas obligatorias en todo contrato; de tal manera que, cuando no se observan estas disposiciones, el contrato es nulo o es nula alguna de sus obligaciones, por carecer de objeto lícito; o por contener un objeto ilícito.

De los numerosos casos previstos en el Código del Trabajo, por los que se produce nulidad de las obligaciones, por existir objeto ilícito, tomamos dos:

El primero, respecto a la cesión de derechos relativos a indemnizaciones, cesión prohibida por la ley y que, en el caso de realizarse, es nula, por objeto ilícito.

Y como segundo, el del trabajo de los menores de catorce años, los que, por regla general, ya que existen excepciones, no pueden trabajar y por lo mismo adquirir obligaciones de esta naturaleza. Un contrato celebrado con un menor de catorce años, es nulo, por existir objeto ilícito.

Causa del Contrato.

Norma legal:

No puede haber obligación sin una causa real y lícita; pero no es necesario expresarla. La pura liberalidad o beneficencia es causa suficiente.—Se entiende por causa el motivo que induce al acto o contrato; y por causa ilícita la prohibida por la ley, o contraria a las buenas costumbres o al orden público. (Art. 1.457, incs. 1º y 2º del C. C. E.).

Estudio:

Se ha querido ver en la causa del contrato, un motivo de índole psicológica para la celebración del contrato, sin embargo, creemos más acertado aquel criterio de considerar como causa a un aspecto próximo, o "sea la razón legal, inmediata, directa y siempre la misma en un determinado contrato que ha movido a cada parte a obligarse".

En el contrato de trabajo, al igual que en otros contratos, cada obligación, como tiene su propio objeto, tiene también su causa propia. De ahí que precisa buscar la causa que induce al patrono a celebrar el contrato y el motivo que mueve al trabajador a convenir en él. Estos motivos son absolutamente claros. El patrono contrata al trabajador para que éste le preste el servicio o le ejecute una obra; y, a su vez, el trabajador contrata con el ánimo de obtener una remuneración.

Personas que intervienen en el contrato de trabajo.

Como todo contrato requiere el concurso de dos voluntades, forzosamente, tienen que ser, por lo menos dos las personas que intervienen en la contratación del trabajo, cada una de las cuales tiene su propia denominación: el que paga el salario o sueldo, a cambio del trabajo, se denomina patrono o empleador; y el que presta el servicio o ejecuta la obra, se denomina trabajador. A continuación, en capítulo aparte, tratamos de cada uno de ellos.

PATRONOS

Norma legal:

La persona o entidad —de cualquier clase que fuere— por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra, o a quién se presta el servicio se denomina patrono. (Art. 10, inc. 1º del C. del T. E.).

Estudio:

La Ley Española de Trabajo, en su artículo 5º define al patrono, de la siguiente manera: "Es el individuo o persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo".

La Enciclopedia Universal Ilustrada, define: "Patrón es el que se halla al frente de un establecimiento mercantil, una tienda o cualquier otro ramo de comercio".

El Código de Trabajo de Chile, en su Art. 2º define al patrono, o empleador, como "La persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera que sea su número".

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Alfredo Gaete Barrios, define al patrono como que es "una persona natural o jurídica que emplea u ocupa los servicios de un obrero, cualesquiera que sean los trabajos que éste deba realizar".

"Entiéndese por patrón, la persona natural o jurídica que ejerce y explota, auxiliada de otras personas, alguna de las industrias o empresas enumeradas en el Art. 2º de esta ley.—El Estado, las Provincias y más Municipalidades quedan equiparados a los patronos para los efectos de este artículo". (D. R. Argentino de 16 de enero de 1916, Art. 3º).

De todas las definiciones que acabamos de transcribir, a no dudarlo, la dada por el artículo 10 de nuestro Código del Trabajo, es adecuada y, casi perfecta, porque contempla el factor dependencia, característico del contrato individual del trabajo; pues sólo tiene un pequeño defecto, cuando sigue denominando persona, en vez de individuos, a los seres físicos, porque haciendo el discrimen entre personas naturales, y "entidades" (vocablo empleado por el Código),

mejor era emplear simplemente el término de individuo y no, conservar, en este aspecto, la vieja terminología jurídica, la antigua denominación de persona, ya en desuso, anticuada y anacrónica por todo concepto.

El individuo o la entidad, por cuenta u orden de la cual, se ejecuta la obra o se presta el servicio, debe denominarse patrono. El paga la remuneración a cambio del trabajo, de que se beneficia.

El Estado considerado como patrono.

Norma legal:

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, aún cuando se decreta el monopolio. (Art. 10, inc. 2º del C. del T. E.).

Estudio:

El artículo citado y varias de las definiciones mencionadas, equiparan al concepto de patrono, al Estado, pero sólo en los casos en que administrare directa o indirectamente obras nacionales o locales, o cuando tomare a su cargo industrias que pueden ser explotadas por particulares, aún cuando se decreta el monopolio. Este parece ser el sentido del artículo en referencia, porque la obscuridad con la que fué redactado, daría motivo suficiente para que nunca se lo aplicara, por la sencilla razón de que nada dice en el fondo. Se debió conservar la redacción concebida por el Art. 1º de la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, dictada en la administración del doctor Isidro Ayora.

El Estado tiene funciones específicas que realizar, a través de sus órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial; y, éstos a su vez, tienen que sujetarse, en lo que atañe a la realización de su propio cometido, a normas especiales constantes en diversas leyes, como la de Régimen Político y Administrativo, la Ley Orgánica del Poder Judicial y de manera fundamental, la Constitución Política de la República, entre otras. Es a base de estos estatutos jurídicos que éstos llamados Po-

deres del Estado cumplen con las finalidades que les corresponde realizar en la vida político-administrativa del Estado.

Pero a su vez, estos mismos Poderes u órganos del Estado tienen necesidad de realizar funciones que, dijéramos, les son accidentales. El Poder Ejecutivo, por intermedio del Ministerio de Obras Públicas, tiene necesidad de reparar ciertos edificios, de abrir caminos y, de modo general ejecutar obras de esta naturaleza (en lo que concierne a este Ministerio, no en forma accidental, sino específica), y para ello dispone de funcionarios, de empleados, con asignaciones presupuestarias determinadas; funcionarios y empleados, cuyas atribuciones y deberes se encuentran definidas en el Reglamento respectivo. Pero a su vez, este Ministerio precisa de trabajadores, de jornaleros, para la realización de las Obras Públicas, personas éstas que no ocupan cargos especialmente pre-determinados ni pre-establecidos por la ley, ni por el Reglamento y, que, por lo mismo, no tienen la condición de empleados públicos, sino que son simplemente trabajadores; es con respecto a éstos que el Estado adquiere la calidad de patrono.

De la misma manera, ya el Poder Judicial, ya cualquier otro Poder u oficina pública que disponga de rentas cuya distribución le correspondiere, puede realizar reparaciones en sus edificios, puede tomar a cargo cualquier actividad lícita, permitida por la ley, en la que emplee a personas o individuos, trabajadores éstos, con respecto a los cuales adquieran aquellas la calidad de patronos.

El Estado tiene, en tratándose de nosotros, los Monopolios de Sal, de Fósforos y de Tabacos, en los que emplea a funcionarios, cuyas atribuciones y deberes han sido pre-establecidos: Directores, Administradores, Gerentes, Agentes de Ventas, etc., etc., pero además, tiene necesidad de otras personas, de trabajadores que deben prestar sus servicios, los que no están, sin embargo, específicamente determinados, pero que resultan nada menos que imprescindibles para el cumplimiento de la finalidad de estas instituciones, u organismos, con respecto a los cuales, el Estado adquiere la calidad de patrono.

Aún más, el Estado no sólo puede ser el dueño, sino el administrador ocasional, o el simple contratista de empresas privadas, que pudieron pertenecer o ser administradas por particulares, las mismas que disponen de trabajadores, en

cuyo caso, el Estado, con respecto a éstos últimos tiene la calidad de patrono.

En el caso inverso, existen empresas propias del Estado, funciones específicas que éste debe realizar, como la apertura de un determinado camino, pongamos por caso, pero el Estado no quiere hacerlo directamente, por lo que se vale del llamado contratista para que realice esta faena y llene esta necesidad, para que ejecute el proyecto impostergradable, caso en el que, el Estado pierde la calidad de patrono, con respecto a los trabajadores que van a ser empleados en la mentada obra, y, el patrono de tales trabajadores viene a ser el contratista. Y, aún más, la misma ley, el mismo Presupuesto del Estado, puede haber considerado ciertos cargos, como el de Ingenieros, los que, cuando el Estado es el que realiza la obra, tienen la calidad de empleados públicos, y si, el contratista los ocupa sin ser rentados por el Estado, éstos son trabajadores y tienen como su patrono, al mencionado o pre-indicado contratista.

Demandas contra el Estado.

Norma legal:

En las demandas contra el Estado, considerado como patrono, según lo establecido en el Art. 10, se citará a un Agente Fiscal de su jurisdicción. En tales demandas, la primera audiencia se celebrará con el intervalo no menor de diez días desde la presentación de la demanda. En cuanto a trámite, términos y recursos, estarán sujetas a las disposiciones generales de este capítulo. (Art. 466 del C. del T. E.).

Estudio:

El Estado es el peor patrono, cuando debiera ser un patrono modelo, para que en vista de ello, los particulares procedan de la misma manera y cumplan fielmente las obligaciones que han nacido de un determinado contrato de trabajo.

Y decimos que el Estado es el peor patrono, porque como aparece del artículo transcrito, una vez citado el Agente Fiscal, para que represente al Estado, en las demandas instauradas contra éste, por motivos del trabajo, la audiencia de conciliación o contestación a la demanda, prevista en el trámite verbal sumario, debe realizarse, por lo menos, diez

días después de la presentación de la demanda, como injurídicamente se establece en ese artículo, cuando lo que debió preceptuarse, es que dicho término debe ser contado a partir de la fecha de citación hecha al Agente Fiscal, con la demanda respectiva; porque es sabido que en nuestro Procedimiento Civil, ningún efecto surte la mera presentación de la demanda, no así la citación con ella que, interrumpe la prescripción, da prevención al Juez en el conocimiento de la causa, etc., etc. Por lo mismo, el artículo quiso dar algún tiempo al Agente Fiscal para que éste estudiara el caso y defendiera al Estado en debida forma. Pero de esta manera, cuando el tiempo de diez días debe contarse a partir de la mera presentación de la demanda, nada se ha aprovechado puesto que bien puede suceder el caso de no habersele citado todavía al Agente Fiscal, nada sabe él de dicha demanda y, en consecuencia, ningún estudio puede efectuar en ánimo a cumplir en forma eficiente con su cometido.

De acuerdo con la Ley de Patrocinio del Estado, a la demanda judicial contra el Estado, debe preceder la gestión administrativa, hecha por lo menos, durante un tiempo no menor de seis meses. Ya sabemos demasiado lo que esta gestión administrativa significa, especialmente para los trabajadores. Un obrero que ha sido despedido de su trabajo, que no sigue, en consecuencia, percibiendo ninguna remuneración, tiene que esperar seis largos meses, en angustiosa, penosa y disparatada gestión, para agotada ésta, recién comenzar con la demanda judicial, sabiendo que aún cuando la cuantía de su reclamo fuere inferior a un mil sucres y, en primera instancia obtuviera un resultado satisfactorio, en virtud de lo dispuesto por el Art. 358, inc. 3º del Código de Procedimiento Civil, este fallo tiene que ser consultado al superior, motivo por el cual tiene necesidad de abonar nuevos derechos, en concepto de la sentencia a dictarse y, cuando ésta, a la larga, reconoce su derecho, tiene de nuevo que volver a gestionar, administrativamente, el cumplimiento de la aludida sentencia, pasando por un verdadero viacrucis.

Las Municipalidades consideradas como patronos.

Las Municipalidades constituyen verdaderos estados, en pequeño, en lo que dice relación a la administración seccional, a la administración cantonal. Ellas también tienen

que realizar servicios públicos y emprender en obras de interés colectivo; y, en estas obras, a más de los funcionarios establecidos por la Ley de Régimen Municipal, intervienen otras personas que son precisamente los trabajadores, con respecto a los cuales el Municipio tiene la calidad de patrono.

En las demandas contra el Municipio, creemos, de igual manera, que el Procurador Síndico Municipal o el Presidente del Concejo, en el caso, en forma discreta, correcta, deben realizar la defensa de la Comuna, sin cometer injusticias con los trabajadores, porque de la misma manera que creemos que el Estado debe ser el patrono modelo, el fiel cumplidor de las obligaciones impuestas a los patronos, también el Municipio debe cumplir con dichas obligaciones, ciñéndose, de manera especial, a todas las normas legales establecidas.

Representación patronal.

Normas legales:

Son representantes de los patronos: los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de barco, etc., y, en general las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. (Art. 33, inc. 1º del C. del T. E.).

Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar al dueño de la Empresa, será mandatario y no empleado y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común. Más, si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado. (Art. 217 del C. del T. E.).

Estudio:

El Derecho Civil, establece la representación de los incapaces, es decir de las personas que no pueden por sí mismas ejercer derechos o contraer obligaciones, por lo que el Art. 38 del Código Civil, preceptúa que: "Son representantes legales de una persona, el padre o madre, en el caso, el marido bajo cuya potestad vive, su tutor o curador y de las personas jurídicas, los designados en el Art. 540 del propio Código", o sea el síndico, en este último caso, o cualquier otra persona considerada como tal por los respectivos estatutos legalmente aprobados.

De la misma manera, en el régimen sucesorio, establece la representación, como que es "una ficción legal en que se supone que una persona tiene el lugar y por consiguiente el grado de parentesco y los derechos hereditarios que tendría su padre o madre, si éste o ésta no quisiesen o no pudiesen suceder". (Art. 974, inc. 1º del C. C. E.).

En el primer caso, la representación sirve para completar la personalidad jurídica de los incapaces y, en el segundo aspecto, es una creación de la ley, en virtud de la cual ciertas personas se colocan en el lugar de sus antecesores para los fines de la sucesión.

De la misma manera, la Ley del Trabajo establece una representación de carácter legal, por la que, los llamados empleados de dirección o vigilancia y los apoderados o mandatarios, con poder legal y suficiente, se constituyen en representantes de los dueños, arrendatarios o, a su vez, mandatarios de una determinada empresa, industria o trabajo.

Por lo mismo, debemos establecer de manera clara y precisa cuáles son los representantes de los patronos.

1º—Los empleados de dirección y vigilancia;

2º—Los apoderados o mandatarios de los dueños, administradores etc., sean éstos meros apoderados, regidos en sus relaciones con su principal por las normas de Derecho Civil, o sean verdaderos trabajadores de sus patronos.

Empleados de dirección y vigilancia.

Como éstos son representantes de sus patronos,, a más de ser verdaderos trabajadores, es preciso saber cuáles son estos empleados.

En general, son "empleados de dirección y vigilancia, el Jefe, el Gerente, Director, Habilitado principal, el Subgerente, los profesionales liberales dedicados exclusivamente al ejercicio de funciones de su competencia, que acumulen a su cometido algún cargo de dirección o vigilancia personal, Jefes de Sección, de Departamento, de Taller, de Equipos, de Personal de Máquinas, de Personal de Calderas, los Subjefes mientras reemplacen a sus principales, Capataces, Apuntadores, Inspectores siempre que efectúen trabajos de dirección o vigilancia". (J. D. Ramírez G.).

Todos estos empleados que desempeñan funciones, sea de dirección o vigilancia son representantes legales de los

patronos, pero no en el aspecto contemplado por el Código Civil.

Entre otros, han sido considerados los profesionales, como empleados de dirección y vigilancia, porque éstos pueden ser trabajadores como cualesquiera otros o, mandatarios, presumiéndose que, cuando éstos realizan funciones propias e inherentes a su profesión, tienen una labor importante, de mando y dirección, siendo en este terreno representantes patronales en todo lo que se refiere al cumplimiento de las obligaciones de trabajo.

El motivo por el que en la Legislación del Trabajo, se estableció esta representación está dado por la misma naturaleza del Contrato de Trabajo. Sabemos que éste contiene elementos indispensables para su misma existencia, especialmente el que se refiere a su aspecto característico o sea el factor dependencia, la subordinación de carácter jurídico, en virtud de la cual el patrono tiene el derecho de vigilar, inspeccionar y dar órdenes al trabajador en todo lo que dice relación al cumplimiento de su cometido. Pero no siempre estas órdenes, esta inspección, esta vigilancia, la realiza personalmente el patrono, sino que se vale, ya de mandatarios con poder legalmente conferido, ya de otros trabajadores que, son precisamente los llamados de dirección y vigilancia; ellos, en definitiva, en forma real, evidente, hacen en la práctica de patronos, fundados en el contrato de trabajo, hacen cumplir las obligaciones de los trabajadores, como si fueran verdaderos patronos. De la misma manera, es lógico y legal que, ellos también respondan de las obligaciones que nacen del contrato y que han sido convenidas con los trabajadores.

En la práctica, un patrono, por medio de los trabajadores de dirección y vigilancia, podía modificar los contratos, realizar arbitrariamente lo que a bien tuviere y, cuando el trabajador le exigía el respeto a los contratos vigentes, el cumplimiento a las obligaciones de ellos nacidas, éste tenía su justificación, aduciendo que no había ordenado el que no se cumpliera con dichas obligaciones y, de esta manera, por medio de estos empleados de dirección y vigilancia, burlaba toda las garantías concedidas a los trabajadores. Si demandado en juicio, el patrono, podía negar el hecho de haber despedido intempestivamente a un trabajador y, en la realidad de los hechos, esto era verdad puesto que, dicho despido pudo

efectuarse por medio de los empleados de dirección o de vigilancia.

Por estas consideraciones, la Ley del Trabajo, justiciaramente, estableció esta representación para que no se hiciera fisga de sus disposiciones, para que éstas fueren respetadas en debida forma y, plenamente garantizados los derechos concedidos a los trabajadores.

Estos empleados de dirección y vigilancia, varían de acuerdo a las modalidades del trabajo, como lo establecemos a continuación, siguiendo a J. D. Ramírez Gronda.

Servicio Marítimo, Fluvial y Portuario.

En esta modalidad de trabajo, se debe entender como empleados de dirección y vigilancia, al Capitán o Patrón, a los Oficiales de Cubierta, a los Oficiales de Máquina, a los Oficiales de Radio Telegrafía y a los Comisarios que actúen como Jefes de Sección. (J. D. Ramírez Gronda).

Servicio Ferroviario.

Se entiende como empleados de dirección o vigilancia:

a) —Todos los jefes de las oficinas administrativas, oficinas generales, divisionales o seccionales de los departamentos;

b) —Jefes de los talleres o los encargados de los mismos cuando reemplacen a los jefes.

c) —Los jefes de las usinas o los encargados de las mismas, cuando reemplacen a los jefes;

d) —Los jefes de día y obras, o los encargados de las mismas cuando reemplacen a los jefes;

e) —Los jefes de imprenta o los encargados de las mismas cuando reemplacen a los jefes;

f) —Los jefes de almacenes o encargados de los mismos cuando reemplacen a los jefes;

g) —Los jefes de depósitos de locomotoras y trenes eléctricos o los encargados de los mismos, cuando reemplacen a los jefes;

h) —Los jefes de coches - comedores, bifeats, restaurants de estaciones o los encargados de los mismos cuando reemplacen a los jefes;

i) —Los jefes de estación y los segundos jefes cuando éstos reemplacen a aquellos;

j) —Los inspectores en general y los subinspectores si reemplazan a aquellos;

k) —Todos los funcionarios de jerarquía superior a las de arriba citadas;

l) —Los capataces de cuadrilla, los empleados de vigilancia que realicen actualmente funciones de dirección o vigilancia y que no presten otros servicios efectivos. (J. D. Ramírez G.).

En lo que se refiere a todos estos empleados y en general a todos los de dirección y vigilancia, son representantes de los patronos, sólo los que corresponden a la Sección, Departamento, etc., donde el trabajador ha prestado sus servicios o ha ejecutado la obra.

Servicios de Telégrafos, Teléfonos y Radios-telegrafía.

Empleados de dirección y vigilancia son: Directores, Inspectores, Jefes nocturnos de tráfico que no trabajen como empleados, Ingenieros, Supervisores, Inspectores, Subinspectores, Capataces que no realicen tareas propias de obreros o peones, caceros, cobradores y vendedores que trabajen exclusivamente a comisión. (J. D. Ramírez G.).

Empresas de Electricidad y Gas.

Son empleados de dirección y vigilancia:

Directores, Gerentes, Subgerentes, mientras reemplacen a éstos o ejerzan sus funciones; apoderados, jefes o encargados o subjefes cuando reemplacen a éstos en las divisiones, secciones o servicios administrativos, técnicos o comerciales; el personal de Secretaría que se halle afecto a la Gerencia o Dirección y que no sea meramente subalterno; jefes o encargados o subjefes cuando reemplacen a éstos en usinas, subestaciones de transformación, redes, obras, talleres y laboratorios; jefes o encargados o subjefes cuando reemplacen a éstos del personal de máquinas, de calderas, de patios, de mecánicos, de electricistas y remontadores; jefes o encargados o subjefes cuando reemplacen a éstos, del personal de máquinas, de calderas, de patios, de mecánicos, de electri-

cistas de equipos, inspectores y veedores, capataces que no efectúen trabajos manuales; apuntadores, conductores de automóviles, afectos al servicio de la dirección; conserjes, porteros, serenos y celadores (J. D. Ramírez G.).

Servicios de Hospitales y Sanatorios.

Son empleados de dirección o vigilancia:

a) —Director, jefe de servicio o consutorio, jefes de farmacia, jefes de laboratorios o de servicios similares, relativos a la atención médica de los pacientes, jefes de enfermeros;

b) —Médicos, odontólogos, practicantes mayores, parteras;

c) —Religiosos;

d) —Administrador, contador, economo o jefe de servicio o de sección administrativa del establecimiento;

e) —Mayordomo, jefe de cocina, jefe de lavadero, jefes de sección que empleen personal obrero o de maestranza. (J. D. Ramírez G.).

Espectáculos públicos.

Son empleos de dirección y vigilancia:

Administradores, directores artísticos, directores de escena, representantes y secretario de teatro o compañías. (J. D. Ramírez).

Hoteles y restaurants.

Son empleados de dirección y vigilancia:

a) —En los hoteles: el Gerente, subgerente, un contador, jefe de cajeros, Jefe de recepción, jefe de cocina maitre de hotel, (o en su ausencia el empleado previamente designado para reemplazarlo) y, una gobernante jefe;

b) —En los restaurants y confiterías; el gerente, el subgerente, jefe de cajeros, jefe de cocina, un maitre de hotel o encargado, (o el empleado designado de antemano para reemplazarlo) y el jefe de fábrica de confitería;

c) —En los cafés y bares: el gerente o encargado, el jefe de cajeros, cuando haya más de una caja y, el capataz de mozos siempre que no desempeñe plaza de mozo. (J. D. Ramírez Gronda).

Servicio doméstico.

En el servicio doméstico, todas las personas que ejercen funciones de dirección o vigilancia y que tienen mando sobre los trabajadores domésticos.

Servicio agrícola.

Entre éstos debemos considerar a los administradores, mayordomos, escribientes, habilitados y cajeros.

Patronos especiales.

Normas legales:

Son patronos para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio: los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo a domicilio siendo independiente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma. (Art. 187 del C. del T. E.).

Patrono agricultor es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de las tierras de su propiedad, o ajenas, en calidad de arrendatario, usufructuario, etc., sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores. (Art. 241 del C. del T.E.).

Estudio:

El legislador ecuatoriano definió expresamente a los patronos que suministran trabajo a domicilio como a los patronos agrícolas; en virtud de que, el trabajo a domicilio constituye una modalidad especialísima de trabajo, la misma que está regida por normas específicas. Establece además, que son contratistas, destajistas, sub-destajistas, etc., los patronos, para asegurar de esta manera los derechos de los trabajadores a domicilio, puesto que, dada la índole de la labor que realizan, pueden surgir dudas y, lo que es más molesto, puede burlar la ley, en virtud de que en ciertos,

casos, los verdaderos patronos están fuera del alcance de las disposiciones del Código del Trabajo, por no estar comprendidos en la disposición del Art. 10 del mentado Código.

De la misma manera, en lo que se refiere al servicio agrícola, incluyó la ley entre los patronos, no sólo a los dueños de una propiedad determinada, sino también a los arrendatarios, usufructuarios y, en general a los que usen o gocen de la cosa cualquiera sea el título legal que ampare dicho uso o goce. Aquí se hace también el discrimen en lo que se refiere al patrono y a sus representantes o sean los administradores, etc., porque la definición en referencia, preceptúa que son patronos éstos, aún cuando no dirijan personalmente la explotación y, aún en los casos en que esta explotación se realice por medio de otras personas, sean estas mandatarios, apoderados o simplemente empleados de dirección y vigilancia.

Accidentalmente hemos hecho referencia a estos patronos de carácter especial, a los que el Código ha definido expresamente, sin haber hecho un estudio hondo y detallado de ellos, en virtud de ser éste ajeno a nuestros propósitos.

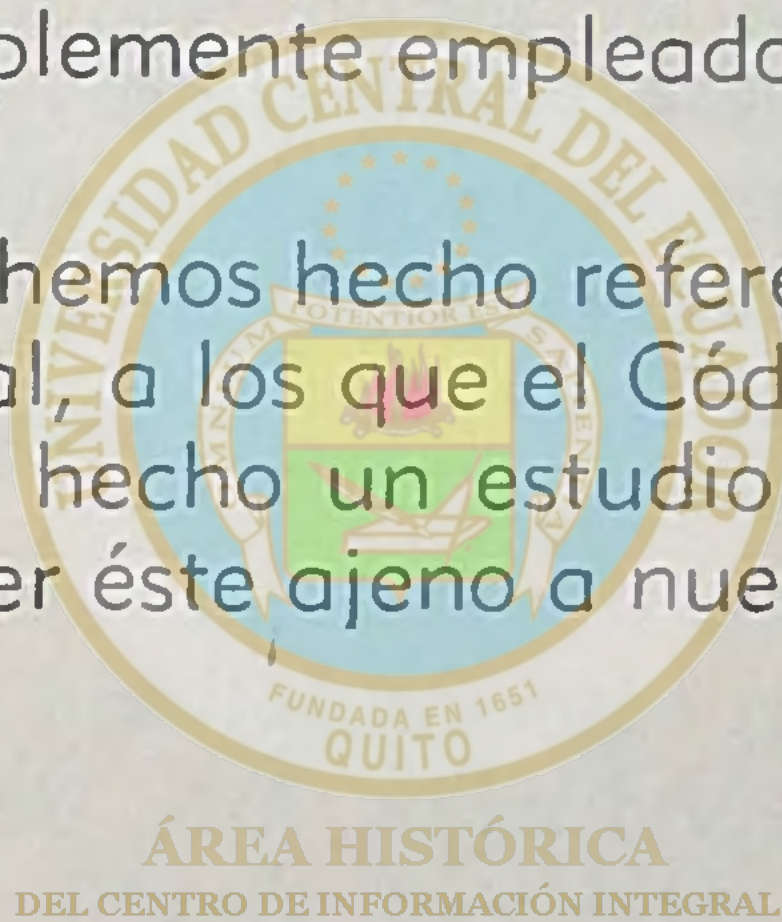
Solidaridad patrenal.

Norma legal:

El patrono y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador. (Art. 33, inc. 2c del C. del T. E.)

Estudio:

Para hacer efectiva la representación patronal, se estableció la solidaridad de los representantes con sus respectivos patronos, porque de lo contrario, para nada servía dicha representación, si se repara en que los trabajadores para hacer efectivo sus derechos, garantías y privilegios, no podían establecerlos sobre ningún patrimonio capaz de satisfacer dichas obligaciones patronales, ya que los empleados de dirección y vigilancia, si alguna obligación tienen con respecto al trabajador, es en tanto representan al verdadero patrono, no tienen ninguna obligación real con los demás trabajadores; es el patrono exclusivamente el que tiene que abonar lo que correspondiere a su empleado u obrero, siendo este el



motivo por el cual se estableció la responsabilidad patronal, en virtud de la cual el empleado de dirección y vigilancia, vencido en juicio por el trabajador, tiene que cubrir el valor de la sentencia con dineros del verdadero patrono, en último caso. Este es el resultado de esta solidaridad, que pudiéramos decir, aún que el término resulte impropio, es una solidaridad unilateral, porque en todo caso, el trabajador puede dirigir su acción contra su patrono o sus representantes, sin embargo de lo cual, es el patrono el que debe satisfacer todas las obligaciones que le son propias.

Segundo caso de solidaridad.

Norma legal:

Cuando el trabajador realiza un trabajo para dos o más patronos interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, será solidariamente responsable de toda obligación con el trabajador. (Art. 38 del C. del T. E.).

Estudio:

Se establece la responsabilidad solidaria de los socios, copartícipes, condueños, etc., de una determinada empresa en lo que se refiere al cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Esta solidaridad no puede ser más justa si se repara en las siguientes consideraciones:

1º—Si dos personas tienen intereses en la misma empresa, es natural que ambas deben responder de las obligaciones de los trabajadores, para mejor garantía de sus derechos.

2º—Porque de esta manera se evita que un patrono, eluda el cumplimiento de las obligaciones patronales, ya que puede hacer aparecer a un pseudo condueño, que no tenga ningún patrimonio, como que tiene intereses en la empresa y, entonces, el trabajador no tiene donde obtener las indemnizaciones que pudieran corresponderle.

3º—Porque el trabajador, en caso de no existir esta solidaridad, debería estar sujeto a las discusiones o controversias previas, entre los dos condueños, copartícipes, etc. de la industria o negocio, referentes a la persona que debe res-

ponder del cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

4°—Porque el patrono valiéndose de la coyunda anterior, podría excepcionarse, —en el afán de eludir el pago de justas reparaciones al trabajador—, basado en hipotéticas estipulaciones, arreglos o acuerdos que hubiere tenido con el otro socio, copartícipe, etc., en el sentido de que no le corresponde abonar las indemnizaciones reclamadas, en el caso, lo cual vendría en mengua de la correcta y clara administración de la justicia.

5°—Porque habiéndose legislado especialmente, con normas apartadas del criterio que informa a la Legislación Civil, las relaciones entre patronos y trabajadores, estarían, indirectamente, sujetas a las normas civiles, las mismas que desvirtuarían de manera lamentable, el alcance, valor y equidad de las normas legales en materia de trabajo.

Tercer caso de solidaridad.

Norma legal:

Si el negocio o industria cambiare de dueño o tenedor (como arrendatario, usufructuario, etc.) será solidariamente responsable con su antecesor del pago de fondo de reserva a que este estuvo obligado para con el trabajador por el tiempo que le sirvió. (Art. 126, inc. 1° del C. del T. E.).

Estudio:

Cuando un trabajador presta servicios por más de un año, tiene derecho a un mes de remuneración por cada año de servicio prestado, con posterioridad al primero; y, para el cumplimiento de esta obligación patronal, la ley establece la solidaridad entre el nuevo y antiguo patrono, para que el trabajador pueda dirigir su acción contra cualquiera de ellos, o contra ambos a la vez, aún cuando respecto a este hecho, es necesario hacer ciertos distingos.

El antiguo patrono responde sólo de la parte que le cupiere en atención al tiempo de servicios prestados a él, por el trabajador, en lo que dice relación al fondo de reserva, y no en lo que se refiere al tiempo posterior de dichos servicios; en consecuencia, si el trabajador dirige su acción contra el

nuevo patrono y, éste es condenado al pago de dicho fondo de reserva que corresponde a todo el tiempo de servicios, tiene también derecho a reclamar la parte pagada por el anterior patrono; pero esta disposición, lamentablemente, resulta inconsulta si se toma en consideración que las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las partes que litigaron, de las que fueron comprendidas en el juicio.

Patronos nacionales y extranjeros.

Normas legales:

La ley no reconoce diferencia entre el ecuatoriano y el extranjero, en cuanto a la adquisición y goce de los derechos civiles que regla este Código. (Art. 53 del C. C. E.).

Los extranjeros gozan de los mismos derechos civiles que los ecuatorianos, y de las garantías constitucionales, excepto las consignadas en los numerales 13 y 14 del Art. vigésimo sexto, en tanto que respeten la constitución y las leyes de la República. (Art. 28 de la Constitución Política de la República del Ecuador).

Estudio:

La ley en lo que se refiere a las obligaciones de carácter civil, no distingue entre nacionales y extranjeros; en consecuencia, entre patronos extranjeros y nacionales, no existe ninguna diferencia, por lo mismo, los primeros están sujetos a los mismos derechos y obligaciones que los segundos.

Patronos que tienen la calidad de diplomáticos.

Los diplomáticos, representantes de naciones extranjeras, acreditados ante el Gobierno Ecuatoriano, según nuestro concepto, están sometidos a las leyes ecuatorianas, en lo que respecta a esta materia, porque cuando celebran contratos de trabajo, no lo hacen en calidad de diplomáticos y, en virtud de que el derecho relativo a los trabajadores es de carácter público y, debe ser respetado, como respetada es la soberanía de un Estado, máxime que este derecho descansa sobre bases de equidad y de justicia.

De acuerdo con el Art. 14, regla 3ª de la Ley Orgánica del Poder Judicial, corresponde a la Excelentísima Corte Su-

prema de Justicia, el conocimiento y resolución de las acciones judiciales, entabladas contra los diplomáticos.

Hombres y Mujeres.

La ley no establece diferencia alguna entre patronos hombres y mujeres, respecto al cumplimiento de las obligaciones de trabajo.

Trabajadores.

Norma legal:

La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. (Art. 9 del C. del T. E.).

Estudio:

La persona que, por orden o bajo la dependencia de otra, presta servicios o ejecuta obras a cambio de una remuneración, se llama trabajador.

Dos elementos indispensables debemos encontrar para que se establezca la calidad de trabajador:

1º—El relativo a la dependencia o subordinación que debe existir de parte del trabajador con respecto a su patrono; y,

2º—Que los servicios se presten o la obra se ejecute en virtud de un contrato, sea este expreso o tácito, es decir que en este último caso, exista una mera relación de trabajo.

Todos los que prestan servicios y, reúnen los dos elementos en sus relaciones jurídicas, deben ser tenidos como trabajadores, así como los que ejecutan obras; en consecuencia, los socios que ponen su trabajo, como aporte para la constitución de una sociedad, no deben ser considerados como trabajadores, porque:

1º—No existe el factor dependencia, ya que el trabajo si bien tiene que realizarse en la forma convenida en el contrato de sociedad, no tiene un patrono de quién dependa y de quién deba recibir órdenes; y, al contrario, entre el socio industrial que pone su trabajo y el socio que contribuye con su capital, en lugar de establecerse una verdadera depen-

dencia lo que existe es el ánimo de asociarse, es decir la afectio societatis.

2º—Los socios tienen un porcentaje fijo en lo que se refiere a las ganancias o a las pérdidas de la empresa o negocio; si el contrato fuera de sociedad, el trabajador pierde el aporte correspondiente, pero si es de trabajo, el trabajador no está sujeto a estas contingencias.

Para discriminar mejor sobre esta materia se ha llegado a establecer requisitos especiales que tienen que cumplirse, para que un trabajador sea considerado como tal, o como socio industrial. Esto se ha verificado, en virtud de que esta situación tiene una importancia capital, dada la identidad que se produce en determinados casos, entre el contrato de sociedad y el de trabajo, especialmente en lo que se refiere al llamado contrato de participación en beneficios. Igualdad esta, de la que bien podrían hacer uso los patronos con el fin de eludir las responsabilidades; porque para ellos es más conveniente obtener los servicios de un trabajador que tenga la calidad de socio industrial y, en cuyas relaciones estén regidos por el derecho común, que tener un trabajador con respecto al cual las obligaciones que se adquieren, tienen que ser cumplidas de acuerdo a las normas establecidas por la Legislación del Trabajo.

Para el efecto, la Dirección General del Trabajo de Chile, el 20 de junio de 1935, en dictámen jurídico Núm. 5.943, para que un trabajador sea considerado como socio, exige:

1º—Que la escritura en que conste la calidad de socio haya sido inscrita, fijada y publicada en términos legales;

2c—Que el socio tenga el uso de la razón social, para todos los actos de la sociedad concernientes a su giro, sin limitación o condiciones de ninguna especie;

3º—Que el aporte de dinero o especies sea de una cantidad tal, que signifique una participación efectiva al capital, suma cuya cuantía la Junta podrá fijarla (se refiere a la Junta Clasificadora de Empleados Privados y obreros) habida consideración al monto total del capital social y al número de socios; y,

4º—Que el socio tenga una participación en las utilidades de la empresa y no solamente una remuneración con cargo a las entradas generales, que debe cancelarse en períodos fijos y determinados, como los sueldos de los empleados. (Dictamen citado por Alfredo Gaete Berrios, en su obra: Derecho del Trabajo.).

Clasificación de los trabajadores.

De la misma definición de trabajadores, constante en el Art. 9 del Código del Trabajo Ecuatoriano, se desprende la existencia de los llamados empleados y obreros, que corresponde precisamente, a la primera división que se hace, atendiendo a la índole de prestación de los servicios.

Obreros.

"La voz obrero, tiene dos acepciones: una más amplia que comprende a todo el que obra o actúa en la producción de las riquezas, con su trabajo. En este concepto entran tanto el obrero mecánico como el que con su trabajo intelectual contribuye a esa producción. En una acepción más restringida, y que es la que ha venido predominando hasta el momento actual, se entiende por obrero la persona que aplica directa y materialmente su actividad a la obra de la producción, percibiendo un salario o jornal, es decir un tanto diario o semanal o por pieza, en cuyo concepto entran solamente los obreros mecánicos". (Enciclopedia Universal Spasa).

Es obrero aquel que realiza un trabajo en el que existe un predominio del esfuerzo material sobre el intelectual, a este concepto podríamos llegar, a falta de definición expresa, por parte de nuestro Código del Trabajo.

Solo este factor, la primacía del esfuerzo ya sea material o intelectual, es el que separa o divide a los trabajadores en obreros y empleados; y, no como lo sostienen algunos tratadistas y, aún como lo aseguran, nuestras Cortes de Justicia, que lo que los diferencia es el pago de la remuneración, en el sentido de que los reciben sueldo, son empleados y, los que no tienen esta forma de remuneración, son obreros; dejando de esta manera, al arbitrio de las partes, la determinación de la calidad de los trabajadores.

La ley y sólo la ley establece esta categoría y, en consonancia con lo que ella dispone, es necesario realizar la clasificación mencionada, en virtud de que los empleados gozan de mejores garantías que los obreros.

Empleados privados o particulares.

Normas legales:

Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un patrono servicios de carácter intelectual o intelectual y material, en virtud de sueldo, participación de beneficios o en cualquier forma semejante de retribución y siempre que tales servicios no sean prestados en forma ocasional. (Art. 215 del C. del T. E.).

Estudio:

En toda prestación de un servicio o ejecución de una obra, intervienen el aspecto material y el intelectual, ya que todo trabajo humano se hace con un sentido de racionalidad; de responsabilidad, en tal forma que, siempre hemos de encontrar los dos elementos: el intelectual y el material; pero en el afán de establecer una distinción entre los llamados obreros y los empleados privados, distinción cuya importancia está dada y demostrada en la Legislación del Trabajo, tenemos que admitir que cuando el trabajo se realiza con predominio del esfuerzo material sobre el intelectual, el que lo ejecuta, se denomina obrero; o al contrario, si en la prestación de tal servicio se produce un predominio del esfuerzo intelectual sobre el material, nos encontramos con el concepto de empleado privado o particular.

Es necesario que reparemos en el olvido del legislador que no consideró, de modo especial y, aún parece que no quiso comprender a las obras de carácter intelectual o inmaterial, puesto que de la definición establecida por el Código del Trabajo deducimos que sólo los que prestan servicios (y no obras) con carácter permanente deben ser considerados como empleados privados. Nuestro concepto es aquel de que las obras inmateriales, están regidas y comprendidas dentro de la Legislación del Trabajo, porque no hay razón alguna para que se omitiera su consideración.

Profesiones liberales y bellas artes.

Durante el decurso del estudio que hemos realizado, hemos mencionado también, de la manera más frecuente a los profesionales y a los cultivadores de las bellas artes. Ya manifestamos como, aún dentro de la Legislación Romana, és-

tos estaban excluidos de los sujetos propios de la locación de servicios o de la locación de obras; ya indicamos que los profesionales y cultivadores de las bellas artes estaban incluidos, en sus relaciones, entre los sujetos propios del contrato de mandato; de igual manera, hicimos referencia, cuando tratábamos sobre nuestra Legislación Civil, en el sentido de que ésta no ha procedido de la misma manera que la Romana; y, es por ello que, como un capítulo del arrendamiento de servicios, consta el arrendamiento de servicios inmateriales. El Art. 1.998 de nuestro Código Civil, trata precisamente de esta clase de obras, cuando estatuye que, "las obras inmateriales 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. 1989, 1990 1991 y 1994" y, el Art. 1999 preceptúa que "los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los de los escritores asalariados para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, ayos, histriones y cantores, se sujetan a las reglas especiales que siguen".

Con estos fundamentos, de la Legislación Civil y los principios que informan la Legislación del Trabajo, sobre la materia a la que venimos haciendo referencia, dilucidemos la situación que tienen los profesionales liberales y los que cultivan las bellas artes.

Cuál es el concepto de profesiones liberales? y cuál es el concepto de bellas artes?. Se dice que el arte no es sino la aplicación del entendimiento a la realización de una concepción y, a su vez, bellas artes, las que especialmente expresan la belleza, como la pintura, la escultura, la arquitectura y la música.

Profesión no es sino el ejercicio de un arte o ciencia. Profesiones liberales son aquellas que, teniendo los mismos caracteres de las otras profesiones que, pudiéramos decir, son bellas y, que propiamente se refieren al ejercicio de una habilidad, de un arte, no caen bajo esta dominación.

Esto en lo que se refiere a conceptos, pues si nos atenemos a preceptos jurídicos, para la dilucidación de estos aspectos, no tenemos sino que considerar el Art. 1.999 de nuestro Código Civil y, la jurisprudencia ya establecida, en el sentido de considerar como profesiones liberales a aquellas que se estudian o adquieren, en los Institutos de Enseñanza Su-

perior, como por ejemplo las de Abogados, Médicos, Ingenieros, Arquitectos, etc., es decir de aquellos que tienen un título académico. Las demás profesiones se adquieren en otra clase de instituciones y se refieren a habilidades y al ejercicio de aptitudes, encuadradas dentro del concepto de arte y no de ciencia, como lo son las profesiones liberales.

Con estos antecedentes, hemos de convenir en que las obras y servicios de los que ejercen profesiones liberales y cultivan las bellas artes, es decir de los que realizan funciones netamente intelectuales, o intelectuales y materiales, no caen dentro del concepto de obreros, si bien es cierto, como ya lo observamos, que en toda obra o en la prestación de todo servicio intervienen los elementos intelectuales y materiales; pero en el caso establecido, existe un predominio del esfuerzo intelectual sobre el esfuerzo material, estos sujetos estarían comprendidos dentro de la denominación de los empleados privados o particulares.

Los que ejercen profesiones liberales y cultivan las bellas artes, dentro de la Legislación Civil, como sujetos propios de esta, caen dentro de lo preceptuado por el Art. 1.999 del Código Civil y, por expresa disposición del Art. 2.000, cuando este trabajo se refiere a obras parciales, se está a lo dispuesto por el Art. 1.998, el mismo que a su vez hace referencia a los Arts. 1.989, 1.990, 1.991 y 1.994.

Finalmente, de acuerdo con lo establecido por el Art. 2.004 del Código Civil, las disposiciones del parágrafo 8º del Título 26, que trata del arrendamiento de servicios inmateriales, se aplican a los servicios que según el Art. 2.105 del propio Código, se sujetan a la regla del mandato, en lo que no fueren contrarios a ellas. El Art. 2.105, instituye que, "los servicios de las profesiones y carreras que suponen largos estudios, o a que está unida la facultad de representar y obligar a otra persona, respecto de terceros, se sujetan a las reglas del mandato".

Estos son los principios jurídicos, las normas legales que, dentro de la Legislación Civil se refieren a las obras y servicios de los que ejercen profesiones liberales o cultivan las bellas artes. Mencionar las normas especiales que regulan las relaciones de estos elementos, no nos corresponde, puesto que son de carácter civil.

Sin embargo, cuándo diremos que estas obras y servicios están regidos por las normas del Derecho del Trabajo? Sen-

cillamente en los casos que están de acuerdo y reúnan los requisitos especiales que, caracterizan al contrato individual del trabajo, requisitos dados por el Art. 8, de este Cuerpo de Leyes.

Característica del contrato individual del trabajo es el aspecto de dependencia, de tal manera que, en los casos en que este aspecto existe, diremos que esta relación no debe estar regulada por las normas de la contratación civil, sino por las del trabajo; desde luego, cuando a su vez, reúna las condiciones requerida por el Art. 215 del Código del Trabajo que define a los empleados privados o particulares, porque ya tenemos indicado que estas personas nunca pueden estar comprendidas dentro de la denominación de obreros.

Pongamos un ejemplo, por medio del cual, esclarezcamos y dilucidemos con precisión todos estos aspectos.

Un abogado que se encuentra al servicio de una fábrica. de una empresa, percibiendo sueldo por el trabajo que realiza, que es el de su profesión, bajo la dependencia de un patrono de quien tiene que recibir las órdenes e instrucciones necesarias para el ejercicio de su cometido, como para la realización de transacciones, para apelar de las sentencias que se pronunciaren en los juicios en que hubiere intervenido, como defensor de la susodicha empresa, constituye una persona que está realizando un trabajo propio de la contratación, ya no civil, sino de esta materia, o sea la del trabajo.

En el ejemplo que antecede, notamos que existe el aspecto de dependencia que caracteriza al contrato individual del trabajo. Pero esto no es todo. Además observamos que los servicios que este abogado presta a la empresa, son de carácter intelectual que, éste percibe sueldo y que, estos servicios no son prestados en forma ocasional, reuniendo de esta manera, el caso propuesto, las condiciones prescritas por el Art. 215 del Código del Trabajo. Sólo en estos casos diremos que estas personas han celebrado un contrato de trabajo y no, un contrato civil.

Sin embargo de que anotamos que el Art. 215 del Código del Trabajo, considera sólo a los servicios que prestan las personas como elementos propios del contrato de empleados privados, creemos que dentro de esta definición, deben estar comprendidas también, las obras de carácter inmaterial; pero, como el art. es claro y, por otra parte, requisito esencial

es que los servicios han de tener un carácter de permanentes y no ocasionales, es obvio que, los artistas, por regla general, no estarían comprendidos entre los sujetos del contrato de trabajo; pero en el siguiente caso si podríamos considerarlos como tales: un pintor que es contratado para que, en forma artística pinte en general una casa de habitación, debiendo estar éste subordinado, en lo que se refiere al escogitamiento de los lugares donde se debe ejecutar los trabajos, a las dimensiones de las obras artísticas que es preciso realizar y, aún más, si se quiere, a la determinación de esta clase de obras, diremos que es sujeto de la contratación de trabajo, siempre que a su vez, reúna las demás condiciones establecidas por el Art. 215 del Código del Trabajo.

Aprendices.

Norma legal:

Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, sus servicios personales, recibiendo en cambio la enseñanza de un arte, oficio y cualquiera forma de trabajo manual y el salario convenido. (Art. 95 del C. del T. E.).

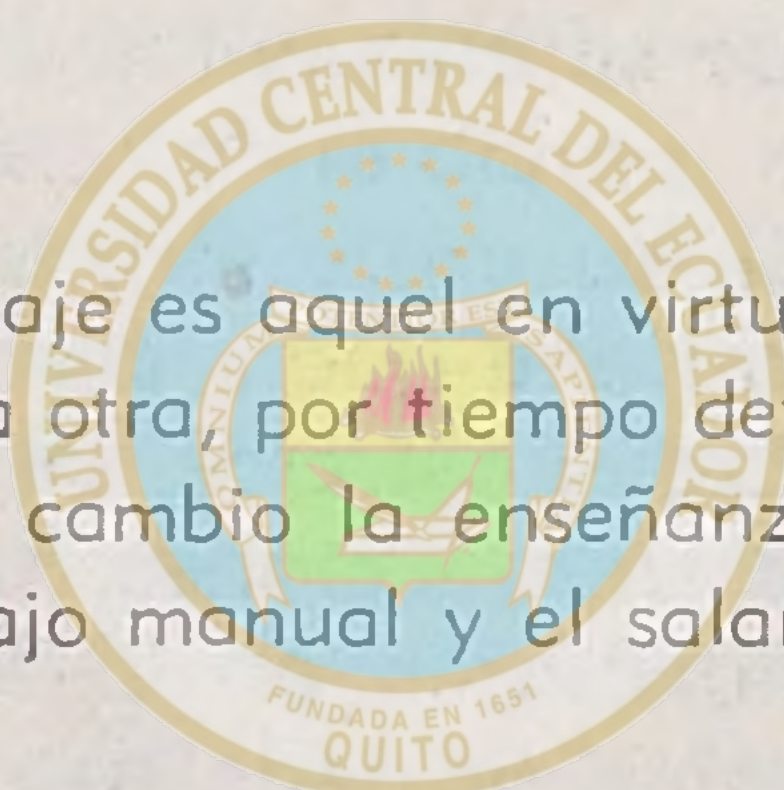
Estudio:

Los aprendices —que constituyen una modalidad especialísima del trabajo— están considerados como trabajadores, porque a cambio de una labor determinada, reciben la enseñanza correspondiente, por parte de su patrono, así como el salario acordado.

Parece que los contratos con los aprendices deben ser siempre escritos, porque tienen cláusulas especiales y obligatorias propias de este contrato, como por ejemplo la fijación del salario, la determinación del tiempo de duración del contrato, etc., etc.

En algunas partes se establece salarios mínimos para los aprendices y, generalmente, el que les corresponde está dado por la mitad del salario mínimo determinado para los trabajadores adultos de igual rama de trabajo.

El contrato de aprendizaje, es un contrato suigéneris que, sirve para la capacitación profesional de los trabajadores, es un rezago de la Edad Media, un rezago de la época de



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

las corporaciones, en donde el aprendiz para llegar a ser maestro, tenía que hacer la llamada "obra maestra".

Tiene enorme importancia el aprendizaje, ya que de esta manera los obreros adquieren una preparación que les hace aptos para laborar en una determinada rama del trabajo, para especializarse en una determinada materia.

En casi todas las legislaciones, el contrato de aprendizaje, es un contrato a tiempo determinado, como lo es también en la nuestra; pero para evidenciar esta situación, en las demás legislaciones, se ha puesto un límite de duración máxima del contrato en mención, por ejemplo, en Rusia el límite es de cuatro años, lo mismo que en México. Nosotros no tenemos determinado ningún límite para la duración de tal contrato; de tal manera que, cuando no se ha estipulado expresamente el tiempo de su duración, no existiría contrato, para nuestro Código del Trabajo; pero, si en forma supletoria, hubiérase establecido que el tiempo máximo de duración de un contrato de aprendizaje sea el de cuatro años, por ejemplo, entonces habríase justificado la existencia de este requisito.

El Estado se interesa de manera evidente en que exista este contrato de aprendizaje y, aún en forma obligatoria, ordena que ciertas industrias y empresas, deben admitir en un porcentaje determinado, en calidad de aprendices, a los trabajadores, situación contemplada en el Art. 103 del Código del Trabajo, que dice: "En toda empresa industrial, manufacturera o textil deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y, cuando más el quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En empresas que trabajen menos de veinte obreros es obligatorio admitir si quiera un aprendiz".

Pero de la misma manera, como es indispensable capacitar debidamente a los futuros artesanos, a los futuros maestros, para lo que se dispone que, forzosamente, las empresas han de admitir un determinado número de aprendices. resulta también peligroso el que las empresas ocupen a un número exorbitante de aprendices; puesto que, éstas obtienen el mismo provecho, desplazando a obreros especializados, por una remuneración ínfima. Por esta razón, la ley fija un límite máximo de aprendices, en cuanto a su número, tomando como base el número total de los trabajadores de una empresa o de un negocio determinado.

Cuando el aprendiz se cree capacitado suficientemente, puede solicitar, aún contra la voluntad de su maestro, al Comisario del Trabajo, la concesión del título de maestro, previa rendición de un examen, ante el Tribunal constituido por dos maestros de la misma rama de trabajo y, presidido por el Comisario del Trabajo, título éste que determina su calidad de trabajador, "maestro", y el cual le capacita para el ejercicio de su profesión o arte, en forma legal.

En varias legislaciones se exige, como requisito que, el menor que desee ser aprendiz, compruebe haber terminado la instrucción primaria, la que le da una capacitación mediana.

Trabajadores a domicilio.

Normas legales:

Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitual o profesionalmente, por cuanto de establecimientos o empresas comerciales o industriales, en el lugar de residencia habitual del obrero. (Art. 184 del T. E.).

Las personas que se ocupen de esta clase de trabajos se llaman "trabajadores a domicilio", sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta calificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar. (Art. 185 del C. del T. E.).

Entiéndese por trabajo familiar el que se realiza por personas de una familia, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que los que trabajen no sean asalariados y habiten en la misma casa. (Art. 186 del C. del T. E.).

Estudio:

Existen personas que por distintas razones, en lugar de trasladarse a realizar su trabajo en fábricas, o en general, en lugares destinados al trabajo, prefieren hacerlo en su propia casa. Esta realidad, ha determinado el hecho de que la ley, en forma forzosa, legisle también para esta modalidad del trabajo, tratando de atenuar en lo posible, las deficientes condiciones de trabajo que existen en los hogares, generalmente pobres.

La ley se ha preocupado de esta clase de trabajadores, la misma que está dada solo por lo que dice relación al lugar del trabajo.

Para que el trabajo efectuado en el hogar, sea reputado como trabajo a domicilio, las legislaciones exigen ciertos requisitos, que son los siguientes:

1º—Que se efectúen en casa o en taller de familia que forma parte de la vivienda cuyo sostenimiento soparta el trabajador;

2º—Que la producción se lleve a cabo con los medios técnicos de la pequeña industria;

3º—Que la producción no sea para uso exclusivo de la familia;

4º—Que no sea por encargo directo del consumidor sino por orden de un intermediario patrono (llámese comerciante, industrial, contratista o subcontratista). (Informaciones Sociales.— Organo de la Caja Nacional del Seguro Social.— Lima-Perú).

Como manifestamos las legislaciones han tenido que hacer esfuerzos considerables, destinados al mejoramiento de las condiciones de trabajo, salarios, etc., de los trabajadores a domicilio.

Con razón se afirma que el trabajo a domicilio es un verdadero mal social, porque en el trabajo a domicilio "se burlan las disposiciones referentes a la jornada de trabajo, a los descansos obligatorios, al trabajo de mujeres y menores etc., etc., por el poco control que se puede realizar de estos locales de trabajo".

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Por todos estos motivos, si fuera posible suprimir esta clase de trabajo y, por consiguiente, esta categoría de trabajadores, la legislación del trabajo habría realizado una obra meritoria en todo sentido; puesto que, no es posible controlar la labor de los trabajadores a domicilio y, por ende, cuidar de sus garantías y derechos y, hacer que éstos se hagan efectivos.

Por otra parte, los trabajadores a domicilio, realizan una fatal competencia a los demás trabajadores porque, producen con menores garantías de trabajo y cobran por su labor salarios misérrimos. El patrono de los trabajadores a domicilio se ahorra el pago del local de trabajo, la adecuación e higienización de estos locales a tono con las exigencias de la Sanidad y de las oficinas de trabajo, paga salarios bajos, no abona los recargos correspondientes a horas suplementarias de labor, no cumple con las obligaciones inherentes a la protección de las madres trabajadoras, hace caso omiso de los descansos semanales y vacacionales; nunca abona, por lo general, indemnizaciones de ninguna clase, como que

elude el cumplimiento de todas las leyes de trabajo. Se verifica una cruel competencia entre unos y otros trabajadores, lo que produce la baja de salarios, es decir la miseria para un gran porcentaje de población humana.

Por la índole del trabajo.

Por la índole del trabajo, se dividen los trabajadores en: domésticos; agrícolas; de bares y hoteles; de hospitales, sanatorios y clínicas; de espectáculos públicos, ferroviarios, de transporte; marítimos, fluviales y portuarios; de telégrafos, teléfonos y radio telefonía; de electricidad y gas; viajeros de comercio y, periodistas.

Trabajadores domésticos.

Normas legales:

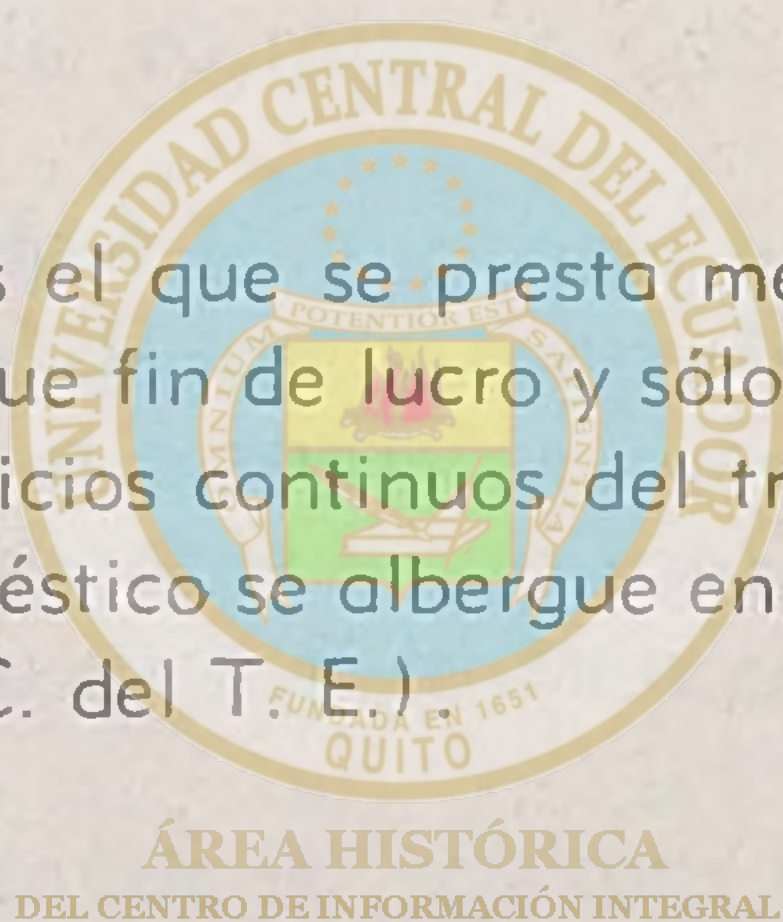
Servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del patrono o fuera de ella. (Art. 168 del C. del T. E.)

Estudio:

Cuando el patrono aprovecha de los servicios de una persona, ya sea para sí solo, o para toda su familia, sin fin alguno de lucro, estamos frente al servicio doméstico, pero siempre que tales servicios se presten en la morada del patrono, sea que el doméstico se albergue en ella o que viva en otra distinta.

Los domésticos, dentro de todas las legislaciones del mundo, son los trabajadores que menos garantías tienen; sus derechos, en el caso de haberlos, son insignificantes; en varios países no se ha establecido la jornada máxima de trabajo para estos individuos; y, si esta ha sido fijada, sobrepasa a la jornada normal; no se determinan salarios mínimos y, cuando estos llegan a fijarse, son misérrimos, etc. etc.

Aún entre nosotros, se discute, si los domésticos tienen derecho al cobro de horas suplementarias de labor, realizadas fuera de la jornada de ocho horas. Nosotros participamos del concepto de que los domésticos están comprendi-



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

dos y deben gozar del veneficio de la jornada de trabajo, en virtud de que estos son trabajadores y, consiguientemente están comprendidos por las garantías de carácter general concedidas a éstos.

Lamentablemente, el mismo legislador dió pábulo para que se interpretara en sentido desfavorable al trabajador doméstico, la anterior garantía, cuando estableció que los trabajadores de hoteles, restaurants, bares, etc., no son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales del Código de Trabajo, como se desprende del inc. 2º del Art. 169 de este cuerpo de leyes.

En definitiva, para que exista servicio doméstico y, consiguientemente, el que lo presta tenga la calidad de trabajador de esta modalidad, se precisa:

1º—Que el patrono no persiga fin de lucro, al aprovechar de los servicios del trabajador.

2º—Que los servicios tengan el carácter de continuos; y

3º—Estos servicios se presten ya sea personalmente al patrono que contrató al doméstico, o a éste y, además a toda su familia;

4º—Es indiferente que el doméstico viva o nó en la morada de su patrono.

Personas comprendidas.

Norma legal:

El servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, hayas, pajes, de las llamadas criadas de mano y más trabajos semejantes. (Art. 169, inc. 1º del C. del T. E.).

Estudio:

El servicio doméstico, sintetizado especialmente, en las llamadas cocineras, tiene normas características y reglamentaciones afines a la modalidad de trabajo que este servicio representa, tomando en consideración que entre doméstica y patrono se produce una situación especialísima, dada por el hecho de que los domésticos son considerados casi, como miembros de familia de los mismos patronos.

El servicio doméstico es necesario diferenciarlo del servicio a domicilio, porque con esta modalidad de trabajo, guarda una similitud manifiesta, pero tienen caracteres que los diferencia, uno de los cuales es aquel que se refiere al fin del lucro que no es perseguido por parte del patrono del doméstico, pero si por el patrono del servicio a domicilio.

Trabajadores en hoteles, bares y restaurants.

En nuestro Código del Trabajo no se ha legislado de un modo especial, para esta modalidad de trabajo, pero sí se ha separado y excluído del servicio doméstico a estos trabajadores, como se desprende de la siguiente prescripción legal: "no son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código, los que prestan sus servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos". (Art. 169, inc. 2º del Código del Trabajo).

Estos trabajadores deben tener sus normas legales específicas, lo que poco a poco se ha de seguir introduciendo en nuestro Código, porque las exigencias de la realidad, así lo han de requerir.

Trabajadores de hospitales, sanatorios y clínicas.

Estos constituyen una modalidad de trabajadores, que tiene su razón de ser, aunque en nuestra legislación no hayan sido considerados específica y expresamente. Esta clasificación tiene importancia en lo que se refiere a la jornada de trabajo, a los turnos, etc., etc.

Trabajadores de espectáculos públicos.

Tampoco conserva esta clasificación nuestro Código del Trabajo, sin embargo de su importancia dada especialmente, en lo que se relaciona al trabajo de mujeres y menores, ya que se ha sancionado una prohibición en el sentido de que las mujeres menores de edad, no pueden trabajar en lugares públicos en esta clase de espectáculos.

Trabajadores de electricidad y gas.

Esta clasificación cobra especial importancia en lo que se refiere a la jornada de trabajo, a los descansos, a los turnos, etc., etc.

Trabajadores de telégrafos, teléfonos y radio-telefonía.

Es necesario legislar especialmente sobre todo lo relacionado con la jornada de trabajo y de descansos obligatorios, atendiendo a esta modalidad característica de trabajo.

Viajantes de comercio.

Viajantes de comercio, "son los que haciendo de esta actividad su profesión habitual y, en representación de uno o más comerciantes conciertan negocios relativos al comercio o industria de su o sus representantes, mediante una retribución convenida". (J. D. Ramírez G.).

Con respecto a estos trabajadores, cobra especial importancia esta clasificación, ya que éstos, no están comprendidos por la jornada máxima de trabajo.

Periodistas.

El trabajo en periódicos, publicación de revistas, etc., que se realiza especialmnete por la noche, precisa de normas afines a su naturaleza, de preceptos legales que contemplen todas las características peculiares a esta modalidad de trabajo.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Empleados de banco.

Pertenecen a la categoría de empleados privados, generalmente. Sirve esta clasificación para la determinación de remuneraciones mínimas, trabajos suplementarios, etc., etc.

Trabajos ferroviarios.

Estos se encuentran comprendidos en la categoría de los trabajadores de transporte, pero sin embargo, constituyen una modalidad especial, que debe tener su propia legislación, como se ha realizado en otros países.

Trabajadores de transporte.

Norma legal:

Estas disposiciones comprende a las empresas particulares y a las del Estado y Municipalidades y se refieren a obreros y empleados de transporte. (Art. 226 del C. del T. E.).

Estudio:

Constituye una modalidad del trabajo que, tiene su propia legislación, y cobra una importancia especial en todo lo relacionado con la fijación de remuneraciones mínimas, horas de labor, turnos, etc.

Trabajadores marítimos, fluviales y portuarios.

Esta modalidad que tiene caracteres propios, peculiares, debe estar legislada específicamente en nuestro Código del Trabajo porque tiene caracteres afines que lo definen de los demás.

Están comprendidos dentro de esta categoría, los siguientes:

a) —El personal de las embarcaciones de la matrícula nacional de propiedad particular o de administración pública, dedicadas a explotaciones públicas o privadas en aguas jurisdiccionales, mar libre y aguas y puertos extranjeros, conforme a lo que en ellos está establecido o bajo la regla de la reciprocidad y el de embarcaciones de placer;

b) —El personal afecto a las operaciones de carga y descarga de las embarcaciones, nacionales y extranjeras;

c) —El personal afecto al trabajo de astilleros, reparación de embarcaciones, diques de arena y varaderos situados en jurisdicción nacional;

d) —Al personal de las embarcaciones de pesca, aunque por el rol tenga asignada una participación en las utilidades brutas, siempre que ésta sea inferior al diez por ciento;

e) —El personal que ejerce sus actividades en las zonas portuarias, en todos los servicios propios de los mismos. (J. D. Ramírez G.—Legislación Argentina).

Esta modalidad de trabajo, como lo anotamos oportunamente, debe tener su capítulo aparte en el Código del Trabajo, por las razones consignadas.

Trabajadores agrícolas.

Los trabajadores agrícolas llamados peones, se dividen en: jornaleros, huasipungueros, destajeros, yanaperos y partidarios.

Peón.

Norma legal:

Peón es el que ejecuta para otro, labores agrícolas, mediante remuneración y, puede ser: jornalero, huasipunguero, destajero, yanapero o ayuda. (Art. 242 del C. del T. E.).

Estudio:

El trabajador que realiza su cometido en la agricultura, se denomina genéricamente peón y, se subdivide en las clases consideradas en el artículo que precede.

Jornalero.

Norma legal:

Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido, exclusivamente en dinero, y fijado por el convenio, la ley o la costumbre. (Art. 243 del C. del T. E.).

Estudio:

Jornaleros son los trabajadores que perciben una remuneración diaria, en dinero, exclusivamente, a cambio de su trabajo. Por consiguiente, esta clasificación se debe a la forma de estipular la remuneración y al pago consiguiente de la misma.

Huasipungueros.

Norma legal:

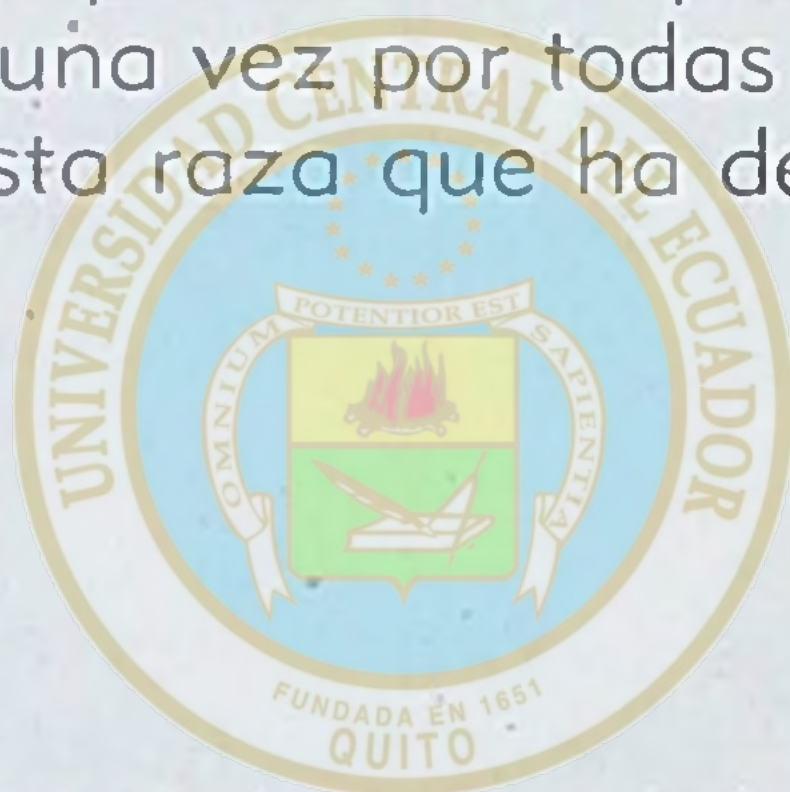
Huasipunguero es el que trabaja en un fundo mediante extipendio que lo recibe: parte en dinero, como jornal, y parte en aprovechamiento de una parcela que le da el patrono. (Art. 244 del C. del T. E.).

Estudio:

Los indios que, constituyen la población mayoritaria del Ecuador, desde los tiempos primeros, hasta la actualidad, se han conservado siempre unidos a la tierra, como una realidad sociológica imposible de ser negada. El indio, siempre enraizado en la tierra, asido a ella, ha originado, por su habitual forma de vivir, el hecho de que la mayoría de

los trabajadores agrícolas, conserven esta calidad de huasipungueros; es decir, perciben una remuneración en dinero que les sirve, escasamente, para comprar vestuario y proveerse de bebidas alcohólicas que destruyen a esta raza; y, por otra parte, del huasipungo obtienen, cultivándolo, las especies, como maíz, cebada, en los lugares de la sierra; en las alturas de ésta, habas, ocas, etc., que les sirve de sustento.

A base de estas remuneraciones de carácter mixto, llenando necesidades elementales y primarias, se debate la clase indígena dentro de un estado de completa postración, sin mayores esperanzas de redención y civilización, ya que el problema de su incorporación a la vida cultural, precisa para su solución, de obras armónicas, conexas, unidas y globales y no, de obras parciales, de propósitos unilaterales que no pueden abarcar el problema amplio y vasto, en su totalidad, ni remediar de una vez por todas este estado de inferioridad en que yace esta raza que ha devenido en una ínfima clase social.



Destajeros.

Norma legal:

Destajero es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas. (Art. 245 del C. del T. E.).

Estudio:

No es sino la aplicación del trabajo a destajo, a esta modalidad del servicio agrícola, sin que por lo mismo, sea dable precisar alguna característica de este trabajador. Cuando el peón realiza trabajos a base de obras parciales, llamadas unidades de obra, estamos en presencia del destajista.

Yanaperos o ayudas.

Norma legal:

Yanapero o ayuda es el que se obliga a trabajar en una finca un número determinado de días al mes o a la semana, según convenio en compensación de ciertos beneficios que recibe del patrono. (Art. 246 del C. del T. E.).

Estudio:

Así como los jornaleros reciben la remuneración, sólo en dinero, los yanaperos la reciben exclusivamente en beneficios, sean éstos: apacentar su ganado, aprovechar de agua, coger leña, etc.

Partidarios o aparceros.

Norma legal:

Partidario o aparcerero es el que cultiva una extensión de tierra en virtud de un contrato de aparcería. (Art. 247 del C. del T. E.).

Estudio:

Este contrato de aparcería, es en verdad casi un contrato de sociedad y, por otra parte tiene analogías con el de arrendamiento.

Para que una persona sea aparcerero, no debe tener a sus órdenes, en el trabajo, a más de tres peones, porque en este caso el contrato degenera en sociedad y se rige al respecto por las normas del Derecho Civil.

El aparcerero, por su trabajo de cultivar una tierra de su patrono, recibe en calidad de remuneración, la mitad de los productos obtenidos.

Como manifestamos, es necesario distinguir el contrato de aparcería del de arrendamiento, de la misma manera como la ley, diferencia a este contrato del de sociedad.

El arrendador recibe el precio del arrendamiento, en dinero; en el de aparcería, el patrono recibe, en productos. En el contrato de arrendamiento la pensión conductiva es determinada; en el contrato de aparcería lo que el patrono recibe, no es un producto determinado, máxime que, en casos, no recibe ninguno.

Trabajadores nacionales y extranjeros.

En el Ecuador, los trabajadores extranjeros gozan de los mismos derechos que los nacionales, de acuerdo a los principios que consignamos con anterioridad.

Sólo en lo que se refiere al contrato de transporte, la ley limita la posibilidad del trabajo de los extranjeros, en bien de la Nación, como medida precautelatoria de su inte-

gridad y defensa, como se desprende de la siguiente disposición: "En esta clase de empresas (empresas de transporte) el personal de trabajadores estará formado de un ochenta por ciento, por lo menos, de ecuatorianos". (Art. 277 del C. del T. E.).

Hombres y Mujeres.

La ley de trabajo distingue entre hombres y mujeres, en lo que se refiere a las relaciones que como trabajadores, tienen éstos con sus patronos. Esta distinción debida a los sexos, tiene una importancia enorme, en virtud de que, las mujeres debido a circunstancias especiales, necesitan y precisan de garantías peculiares; en consecuencia esta clasificación es de capital importancia, habida cuenta de que las mujeres, físicamente, no son aptas para realizar faenas agotadoras, trabajos nocturnos, etc.

Además su importancia está dada, si se repara en la existencia de disposiciones relativas a la protección a la maternidad, etc., etc.

El Consentimiento.

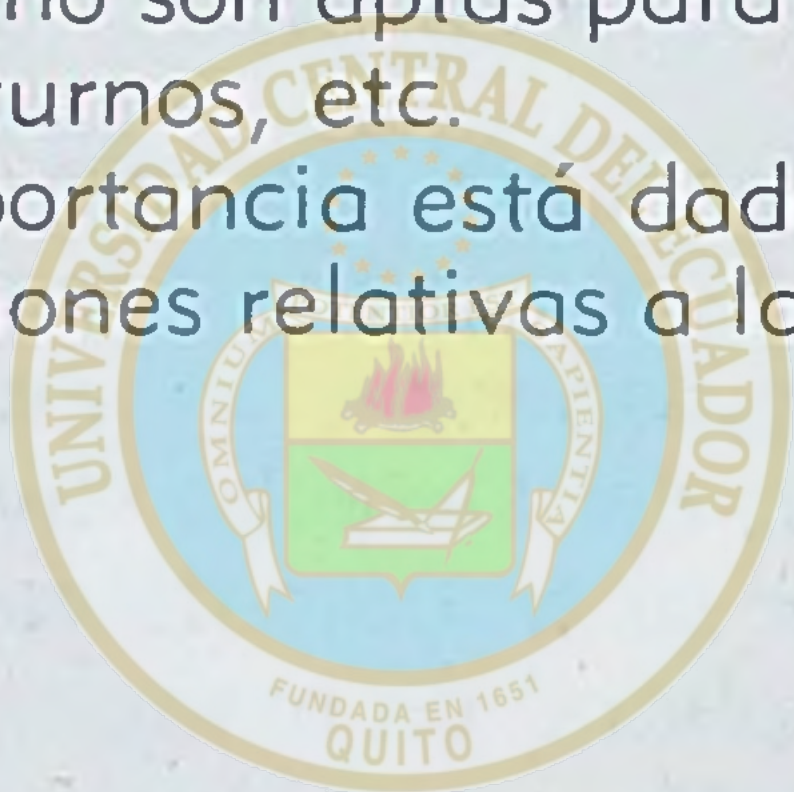
Normas legales:

Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones.
Art. 1.427, 1ª parte del Código Civil Ecuatoriano.

Estudio:

Nuestro Código Civil, no define especialmente lo que se ha de entender por consentimiento, uno de los elementos y requisitos de todo contrato; empero, de la primera parte del artículo transcrito, se puede deducir que el consentimiento no es sino el acuerdo de dos voluntades que establecen las condiciones del contrato o convención; de ahí que, el Código exige que todo contrato, debe formarse a base del concurso de las voluntades de dos o más personas.

Pero para que exista contrato, no sólo es necesario que exista el consentimiento, sino que también, éste sea puro, es decir el resultado de la propia voluntad de cada uno de los contratantes; en consecuencia, cuando el consenti-



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

miento no es puro, se encuentra mixtificado por alguno de los vicios de que puede adolecer éste.

Vicios del consentimiento.

Norma legal:

Los vicios de que puede adolecer el consentimiento son: error, fuerza y dolo. (Art. 1.441 del C. C. E.).

Estudio:

Tres son los vicios de que puede adolecer el consentimiento, los mismos que producen resultados absolutamente diferentes y diversos, por lo cual, precisa el estudio individual de cada uno de ellos.

Error.

El error no es sino la desconformidad o desacuerdo de nuestras ideas, con la realidad. Creemos una cosa, estimamos de determinada manera a un hecho, concebimos una disposición legal, como que establece una determinada obligación, o que nos libera de alguna prestación y, no es así en realidad, entonces decimos que hemos estado en un error, tratase éste de un hecho o de un derecho, según se refiera a determinado acto, o haga alusión a alguna norma de carácter legal, respectivamente. En consecuencia, el error se divide en error de hecho y en error de derecho.

Error de derecho.

Norma legal:

El error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento (Art. 1.442 del C. C. E.).

Estudio:

No debemos confundir el error de derecho con la ignorancia de la ley; ya que en el caso de ser la misma cosa, el artículo transcrito, estaría en contraposición de otra norma legal del Código Civil, en la que se estatuye que la ley obliga a todos los ecuatorianos y que, su ignorancia no excusa a persona alguna.

El error, como lo dice un tratadista de Derecho Civil, radica en creer como verdadera una cosa y, en creer falsa una cosa verdadera, de tal manera que el error no es sino un engaño que nos hacemos a nosotros mismos. La ignorancia, al contrario, presume el desconocimiento de una cosa. Y de aquí arranca la diferencia notable que es posible establecer entre estos dos conceptos.

No es lo mismo decir que se ignora una ley, que decir falsamente, equivocadamente, erróneamente que ésta es de tal manera o condición. En definitiva, la ignorancia no es engaño. La ignorancia no es una falsedad. La ignorancia no es sino el desconocimiento.

El error de derecho, cuando proviene del trabajador no vicia el consentimiento, pero si constituye una presunción de mala fe, en virtud de aquella otra presunción de que la ley es conocida de todos. Pero, cuando proviene del patrono, si vicia el consentimiento y produce la nulidad del acto o contrato, si en este sentido reclama el trabajador.

El consentimiento en los contratos de trabajo.

El consentimiento de las partes, en lo que dice relación a los contratos individuales de trabajo, es limitado y restringido por la ley, por los pactos colectivos. Es pequeña la esfera que queda libre para el acuerdo de las voluntades.

El Nuevo Derecho, convencido de que la libertad jurídica establece de hecho la desigualdad económica, la desigualdad en la realidad de la vida, de unos hombres con respecto a otros, destruyendo tamaña injusticia, coarta, hasta cierto punto, esa pretendida libertad, en provecho del bien social y, establece la desigualdad jurídica, con el interés plausible, de constituir una auténtica y efectiva igualdad económica y real en la vida.

Error de hecho.

No existe una regla general en el sentido de que este error vicie el consentimiento, como no existe ninguna presunción sobre él, por lo que el que lo alega debe justificarlo.

Nuestro Código Civil, distingue tres clases de errores de hecho: error esencial, error sustancial y error accidental. Los vamos a estudiar separadamente.

Error esencial.

Norma legal:

El error de hecho vicia el consentimiento cuando recae sobre la especie de acto o contrato que se ejecuta o celebra, como si una de las partes entendiese empréstito y la otra donación; o sobre la identidad de la cosa específica de que se trata, como si, en el contrato de venta, el vendedor entendiese vender cierta cosa determinada y el comprador entendiese comprar otra. (Art. 1.443 del Código Civil Ecuatoriano).

Estudio:

El error esencial no sólo que vicia el consentimiento, sino que lo destruye, como lo pasamos a comprobar.

Del artículo transcrito, se deduce o infiere la existencia de dos errores esenciales: uno que se refiere a la naturaleza o especie del contrato y, otro que dice relación con la cosa, materia del contrato.

Cuando una persona entiende celebrar una clase determinada de contrato y, por lo mismo, presta su consentimiento para ese contrato y, cree estar de acuerdo o concorde con la otra parte en que el contrato que van a celebrar es de esta determinada especie; y, la otra, así mismo, presta su consentimiento para la celebración de un contrato de naturaleza o tipo distinto, sencillamente, no existe acuerdo de voluntades, no existe propiamente consentimiento.

En igual forma, cuando se quiere celebrar un contrato con respecto a determinada cosa, y se da el consentimiento en este sentido; pero el otro contratante, presta su consentimiento, entendiendo tratarse de otra cosa, llegamos a la conclusión de que no existe propiamente consentimiento, ya que en lugar de un acuerdo de voluntades, existe una diversidad de ellas sobre la materia u objeto que sirve de base a la celebración del contrato. A este respecto, el mismo Código da un ejemplo, cuando dice que en el contrato de compra-venta existe error esencial, cuando el comprador cree adquirir determinada cosa, la misma que no es la que el vendedor estima venderla.

Error esencial en materia de trabajo.

Cuando el error se refiere a la clase de contrato, o sea, pongamos por caso, en lo que se relaciona con la Legislación de Trabajo, si uno de los contratantes, cree celebrar un contrato de sociedad y, otro estima celebrar un contrato de trabajo. En este aspecto, no sería procedente decir que el consentimiento no existe, porque siendo las leyes de trabajo de carácter público, el tal contrato, sea de trabajo, según el sentir del un contratante, sea de sociedad, según el criterio del otro contratante, si éstos están de acuerdo con las condiciones prefijadas y determinadas por el Código del Trabajo, para la existencia de un contrato de esta naturaleza, es un convenio de trabajo, en virtud de que las partes no pueden variar, por su libre arbitrio las disposiciones de carácter público. En este sentido si la relación jurídica establecida entre los contratantes está de acuerdo con la definición del contrato individual del trabajo, no existe ningún vicio de consentimiento y, el contrato es válido. Pero, si al contrario, dicha relación jurídica, no se acomoda o no se compece con la referida definición, entonces si cobra vigor la disposición referente a que el error esencial vicia el consentimiento y, en consecuencia no existiría contrato de trabajo, en este supuesto. Cualquiera que sea la denominación que se de al contrato de trabajo, este existe como tal, porque las leyes de orden público, no pueden contrariarse ni desestimarse.

Cuando el error se refiere a la determinación de la cosa materia de la prestación, en casos, si anula el consentimiento, en lo relativo al contrato de trabajo.

Si yo contrato a un empleado para que copie de un libro determinado, y obtengo varios ejemplares a máquina, estimando que es un verdadero mecanógrafo; pero el entiende que dichas copias debían obtenerse a mano, por ser un buen calígrafo, no existe consentimiento y, el contrato resulta nulo, porque a más de que los contratantes no se pusieron de acuerdo en el trabajo que se debía realizar, se entiende, por otro lado que, es en consideración a la persona del trabajador, que se celebra el contrato. Pero en el caso propuesto, no existiría nulidad del contrato, por la sencilla razón de que la nulidad, por regla general, debe ser alegada por el trabajador.

Error sustancial.

Norma legal:

El error de hecho, vicia si mismo el consentimiento cuando la sustancia o calidad esencial del objeto sobre que versa el acto o contrato es diversa de lo que se cree; como si por alguna de las partes se supone que el objeto es una barra de plata, y realmente es una masa de algún otro metal semejante. El error acerca de otra cualquiera calidad de la cosa no vicia el consentimiento de los que contratan, sino cuando esa calidad es el principal motivo de una de ellas para contratar, y este motivo ha sido conocido de la otra parte. (Art. 1444 del C. C. E.).

Estudio:

El error sustancial de hecho, vicia el consentimiento, porque no se han puesto de acuerdo las partes sobre la sustancia de la cosa materia del contrato, considerada la cosa en su aspecto material, porque las cosas inmateriales no tienen sustancia, en realidad, aunque se hable de la sustancia de ellas, en sentido figurado. También, cuando un contrato se ha celebrado en consideración a una determinada persona, y se ha producido error respecto a ella, existe error sustancial, el mismo que vicia el consentimiento.

Error sustancial en materia de trabajo.

En este aspecto es preciso considerar dos casos. Uno que se refiera a la prestación del servicio y otro, a la ejecución de la obra.

En el primer caso, no es aplicable el error sustancial que dice relación a una cosa material, ya que el trabajo y, especialmente la prestación de un servicio, no es una cosa material, y, en el supuesto no consentido de que no se estimara así, el trabajo no se compone de diversas sustancias, capaces de inducir a error a los contratantes.

Sin embargo, cuando se contrata a un empleado para que éste preste determinados servicios y, en atención a su persona, a sus aptitudes y conocimientos, y se ha producido error sobre dicha persona, este error vicia el consentimiento. En caso inverso, la misma consideración no puede ser aplicada al patrono, porque nunca, por lo menos de manera ge-

neral, un trabajador celebra un convenio de esta naturaleza, en consideración a la persona del patrono, porque cualquier patrono puede pagar la misma remuneración, pero no todos los trabajadores pueden prestar de la misma manera un servicio determinado.

Cuando el trabajador se compromete a ejecutar una obra y se ha producido un error en lo que se refiere a la sustancia de ella, como es el caso de que una persona manda a trabajar un aro de metal cualquiera; en este caso el error es sustancial y vicia el consentimiento.

Cuando un trabajador se compromete a ejecutar una obra, por lo general, no lo hace en consideración a la persona dueña de la obra, porque, con tal que se le pague el valor de su trabajo, él no quiere más y nada pierde, cuando se ha producido error acerca de la identidad de la otra persona contratante o sea su patrono. Pero cuando el contrato se celebró en consideración a la persona del trabajador, estamos en presencia del error sustancial, que en este caso, vicia el consentimiento.

Error accidental.

Existen errores accidentales que no vician el consentimiento, como los que recaen sobre aspectos accidentales o calidades accidentales de una cosa, sobre el nombre de la misma, sobre la identidad de la persona con quién se contrata, siempre que no haya sido celebrado en consideración a esa persona.

Error accidental en materia de trabajo.

Normas legales:

En los casos de divergencia entre patrono y trabajador sobre el salario acordado o la 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. 36 del C. de T. E.).

Estudio:

Este error no vicia el consentimiento en lo que dice relación a los contratos de trabajo, trátese de una prestación

de un servicio o de la ejecución de una obra. Cuando se trata, como en el caso contemplado por la disposición transcrita, de un error producido en lo referente a la cantidad de remuneración, este error puede subsanarse en virtud de que puede determinarse, ya por la ley, ya por los pactos colectivos, ya por la costumbre del lugar, a la que también hace referencia el artículo citado. En este caso se trata de un error accidental.

Pero cuando el error hace referencia a la clase de trabajo, no se trata de un error accidental, sino de un error sustancial, tanto es así que no puede subsanarse este error.

La clase de salario, la cuantía de éste, en la que no estuvieren de acuerdo, ni el patrono ni el trabajador, dice el artículo de nuestra referencia, se establecerá, por el percibido en el último mes. De la misma manera, la clase de trabajo, sobre la que no estuvieren de acuerdo las partes en mención, se establecerá por la clase de trabajo, por la obra o servicio prestado el último mes. Valiente solución, tanto la primera como la segunda, pero en este aspecto, queremos hacer sólo referencia a la segunda circunstancia.

Cuando el trabajador ha prestado, en virtud de un contrato, un determinado servicio o a ejecutado una obra, bajo la dirección y vigilancia de un patrono, por lo menos, por espacio de un mes, podrá subsistir el error acerca de la clase de trabajo? Indudablemente que no. Este error se ha de poner de manifiesto, desde la iniciación de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra, pero no al mes de haberse realizado el primero y ejecutado la segunda. De tal manera que la solución establecida en la primera parte del artículo, es nada menos que absurda; y, lo es más, todavía la segunda parte del mismo, cuando instituye que la clase de trabajo se determinará por la costumbre establecida en la misma localidad, **para igual clase de trabajo**. Pero si lo que se desea es determinar la clase de trabajo, y para ello se acude a otra igual a la clase que precisamente se trata de conocer. Resulta nada menos que absurdo, en su aplicación este artículo, porque no se compadece con la lógica ni con la realidad.

Este error es sustancial, cuando hace referencia a la clase de trabajo y, accidental, cuando es relativo al salario que debe percibir el trabajador.

El artículo de nuestra referencia, tiene aplicación respecto a la determinación del salario, no así en lo que dice relación a la determinación de la clase de trabajo; porque sobre este aspecto sólo las partes son las que deben establecerla; la ley, la costumbre, nadie, ni nada puede suplir el desacuerdo de las partes; no puede aplicarse conceptos supletorios sobre un hecho que está dado sólo por el convenio de los contratantes y nada más.

Fuerza.

Normas legales:

La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como fuerza de este género todo acto que infunde a una persona justo temor de verse expuesta, ella su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.—El temor reverencial, esto es el solo temor de desagradar a las personas a quienes debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento. (Art. 1446 del C. C. E.).

Para que la fuerza vicie el consentimiento, no es necesario que la ejerza el que es beneficiado por ella; basta que se haya empleado la fuerza por cualquiera persona, con el fin de obtener consentimiento. (Art. 1447 del C. C. E.).

Estudio:

La fuerza constituye otro de los vicios del consentimiento; y, ésta debe ser tenida no sólo en su aspecto material, sino también en su aspecto moral; y, además, no sólo es la que se refiere a la persona que contrata y que obtiene beneficio, sino que puede ser ejercitada por otra distinta; de la misma manera, la fuerza empleada no sólo con respecto al contratante, sino aún, respecto de su cónyuge, ascendientes, vicia el consentimiento.

La fuerza para que vicie el consentimiento, debe ser grave, porque no sería razonable que, por cualquier fútil motivo, se establezca que existe un vicio del consentimiento. De ahí que el mero temor reverencial, no vicia el consentimiento.

La fuerza vicia el consentimiento, pero no lo destruye, en virtud de que la persona aunque impulsada por una causa

que le produce un temor grave, o por alguna violencia ejercitada en su contrato, o en contra de sus ascendientes o descendientes, por el otro contratante o por cualesquiera persona, no por eso deja de asentir a la celebración del contrato; lo que sucede es que esta persona ha tenido que escoger entre un mal menor, con respecto a un mal mayor; por esta circunstancia es que se vicia el consentimiento.

Además, para que la violencia, para que la fuerza vicie el consentimiento, debe ser injusta, porque existen violencias empleadas en defensa de nuestros derechos, tal el caso del acreedor que exige el pago de un crédito al deudor y le presiona para que le garantice el pago de lo que le adeuda; en este caso, no existe propiamente violencia, y por lo mismo aún en el caso de existir, ésta no es injusta, por lo que no existe ningún vicio del consentimiento.

La fuerza en la Legislación del Trabajo.

No existe disposición alguna sobre este vicio del consentimiento, en nuestro Código del Trabajo, por lo que son pertinentes a esta materia las disposiciones del Código Civil.

La fuerza indudablemente se ejerce sobre otra persona con el objeto de conseguir alguna utilidad, de recibir algún beneficio del contrato que, con ella se celebra; esta situación en el terreno civil, adquiere una importancia capital, ya que siendo las partes que, acordaban y acuerdan con plena libertad todas las condiciones del contrato, este beneficio y utilidad podían resultar considerables para uno de los contratantes que aprovecha de él.

Pero refiriéndonos a la Legislación del Trabajo, la fuerza como vicio del consentimiento, no tiene la misma importancia que en la Legislación Civil, en virtud de que la libertad individual no tiene la misma amplitud que en ésta; porque la voluntad de los contratantes tiene que sujetarse a ciertas normas inalterables; y, poco o ningún beneficio, puede obtener, pongamos por caso, un patrono, con respecto a su trabajador ya que en habiendo salarios mínimos, por lo menos tiene asegurada esta remuneración. En caso contrario, el trabajador qué fuerza, en términos generales puede ejercer contra un patrono y, en el caso de haber ejercido alguna violencia, son aplicables las disposiciones del Código Civil.

Sin embargo, en ciertos casos, también puede ser aplicada la consideración que hemos hecho referente a la fuerza como vicio del consentimiento, si se considera que en los contratos de trabajo, es donde más se puede ejercitar ésta; porque el mismo temor reverencial que no vicia el consentimiento, porque se presume que ambos contratantes tienen una personalidad tal, capaz de resistir a este temor reverencial, debe viciarlo en lo que se refiere a la persona del trabajador, ya que puede sucumbir y doblegarse ante esta fuerza, ante el mero temor reverencial. Lo mismo no puede hacerse extensivo a los patronos.

Pero para los casos en que no se ha fijado salarios mínimos, este vicio del consentimiento, tiene una validez notable, lo repetimos, en lo que respecta a los trabajadores, aún el mero temor reverencial, debe constituir también un vicio del consentimiento, porque para ellos sí significa una fuerza que quebranta su voluntad.

El dolo.

Normas legales:

El dolo consiste en la intención positiva de irrogar injuria a la persona o propiedad de otro. (Art. 38, inc. 6º del C. C. E.).

El dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y cuando, además, aparece claramente que sin él no habrían contratado.—En los demás casos el dolo da lugar solamente a la acción de perjuicios contra la persona o personas que lo han fraguado o que se han aprovechado de él; contra las primeras por el total valor de los perjuicios y contra las segundas hasta el valor de provecho que han reportado del dolo. (Art. 1448 del C. C. E.).

Estudio:

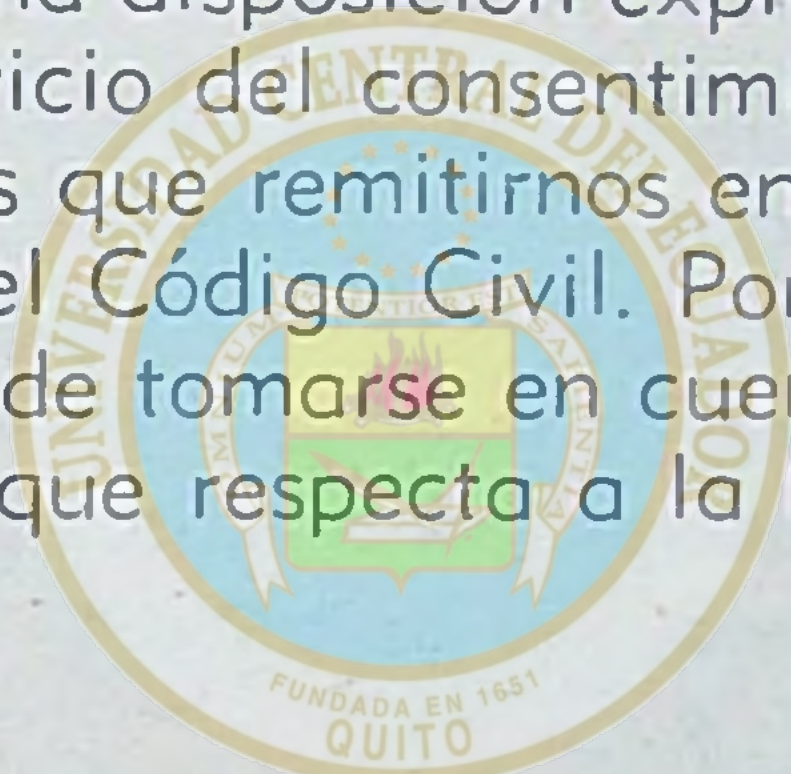
El dolo no es sino un verdadero engaño y fraude ejercido con el afán de inducir a que otra persona, realice un determinado contrato, o ejecute un acto. Por lo mismo, el dolo siendo un vicio del consentimiento, se refiere sólo a uno de los contratantes; y, debe ser grave y tiene que ser ejercitado con motivo de la celebración del contrato, y debe referirse a un aspecto primordial e importante de él, que sea determinante en el contrato, de tal manera que si éste no hubiera

existido o no se hubiera ejercido, no se habría celebrado el contrato.

Es necesario distinguir el dolo del contrato, del dolo que dice relación sólo con una obligación nacida del mismo contrato. En el primer aspecto constituye un verdadero vicio del consentimiento; en el segundo caso vicia la disposición correspondiente; razón por la que la misma ley prohíbe la condonación del dolo futuro, es decir del dolo superviniente y que se refiere a las obligaciones que nacen del contrato.

El dolo en materia de trabajo.

No existe ninguna disposición expresa en el Código del Trabajo, sobre este vicio del consentimiento, por lo que en este aspecto, tenemos que remitirnos en todo, a las disposiciones pertinentes, del Código Civil. Por lo demás, ninguna particularidad digna de tomarse en cuenta o de mencionarse, se produce en lo que respecta a la Legislación del Trabajo.



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

LIMITACIONES AL CONTRATO

El Estado en guarda de los intereses de la colectividad, en defensa de la clase trabajadora, de la clase mayoritaria del pueblo, limita la libertad individual; fundado en el dirigismo estatal, establece normas de carácter público, a las que, invariablemente tienen que someterse las partes.

Estas limitaciones a la voluntad humana, estas leyes que circunscriben la esfera individual, dentro de la cual, tanto patronos como trabajadores han de acordar las condiciones del contrato de trabajo; esto es precisamente lo que se conoce con el denominativo de limitación al contrato de esta naturaleza.

Todo aquello que, llámese propiamente ley, pacto colectivo, remuneración mínima, jornada de trabajo, etc., etc., constituyen a no dudarlo, limitaciones impuestas al contrato de trabajo.

! Entre las limitaciones al contrato, tenemos tres que son a saber: la ley, el contrato colectivo y los reglamentos. Vamos a estudiar a cada una de estas limitaciones, advirtiéndole, desde luego que, en definitiva la ley es la única limitación impuesta al contrato, porque los pactos colectivos, salarios mínimos, etc., son determinados por la misma ley, establecidos por aquella.

Pero la ley, considerada como limitación al contrato de trabajo de carácter individual, se patentiza de manera especial en lo que dice relación a la jornada de trabajo, descansos obligatorios, remuneración de carácter mínimo, etc. etc.

El pacto colectivo.

Norma legal:

Contrato o pacto colectivo es el convenio entre uno o más patronos, asociaciones patronales y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidos, en el que se establecen las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo patrono y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo, determinados en el pacto. (Art. 137 del C. de T. E.).

Estudio:

Aún cuando realizamos a grandes rasgos, el estudio del contrato colectivo de trabajo, en el capítulo referente a las fuentes del contrato individual, éste constituye una de las limitaciones del últimamente citado contrato, ya que estos tienen que sujetarse, en lo favorable, a las condiciones determinadas por los pactos colectivos; de tal manera que cualquier estipulación contraria a dichas condiciones, resultaría nada menos que nula; pues estas condiciones constituyen ley para los contratantes.

EL REGLAMENTO INTERNO

Norma legal:

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. (Art. 82 del C. del T. E.).

Estudio:

Como manifestamos, derivado del aspecto de dependencia y, como regulación jurídica de ésta, por una parte, y por otra, como una manera de que el patrono pueda hacer valederas las normas de higiene, salubridad y, prevención en general, de accidentes de trabajo, se establece el Reglamento Interno, cuyas disposiciones tienen que ser observadas tanto por los patronos como por los trabajadores, ya que éstas implican una serie de obligaciones y de derechos relativos a las condiciones establecidas por el contrato, siempre que dicho reglamento hubiere sido legalmente aprobado por la Dirección General del Trabajo o por la Subdirección en el caso.

El Reglamento constituye, por decirlo así, la forma práctica en que se han de concretar las obligaciones que, mutuamente, se deben patronos y trabajadores. Por lo mismo, tanto el horario como el Reglamento Interno, limitan la voluntad de las partes, en lo que respecta a las relaciones internas que éstas mantienen, ya sea referente a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra.

Se ha ordenado que el Reglamento Interno sea aprobado por la Dirección General del Trabajo, en ánimo a evitar que se festinen los derechos de los trabajadores y, con el objeto de que los Reglamentos internos guarden conformidad con las diferentes disposiciones del Código del Trabajo.

El Reglamento debe tener toda la publicidad posible, para que los trabajadores se notifiquen de él, lo conozcan en debida forma y en la parte, que les correspondiere.

El horario, o sea, las disposiciones pertinentes a las horas en que deben comenzar, suspenderse, reiniciarse y terminarse las sesiones de trabajo y los turnos que hubieren sido establecidos, debe ser conocido de antemano por todos los trabajadores.

Requisitos indispensables de todo Reglamento interno, son los siguientes:

1º—Si el trabajo se realiza en forma individual, por grupos o por equipos. (Puesto que de este aspecto depende las horas de labor, los descansos, los turnos, etc., etc.)

2º—En cuantas sesiones se divide el día de labor y los descansos que se imponen. (Para evitar sesiones recargadas, que agoten a los trabajadores y, en general, para hacer

una justa distribución del tiempo de labor, por medio de los respectivos descansos).

3º—Hora precisa de iniciación de la jornada de trabajo. (Este detalle es importante para establecer si la jornada es diurna o nocturna, para los efectos distintos que para cada caso preve la Ley de Trabajo).

4º—Hora precisa de terminación de la labor. (Con el objeto de evitar el trabajo en horas suplementarias y en faenas agotadoras que vayan en detrimento de la salud del trabajador).

5º—El hecho de si se establecen o no turnos. Y en caso afirmativo la forma como se han de realizar éstos. (Para el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo y de los correspondientes descansos).

6º—La forma de pago de los salarios o sueldos. (Es decir si los salarios se pagan por diario, por semana, por mes, a destajo, por obra cierta, por tarea).

7º—Diversos tipos o escalas de salarios o sueldos. (Si a todos los trabajadores se les paga el mismo salario o sueldo, o el salario o sueldo que corresponde a cada clase o grado en que esté colocado el trabajador. Este aspecto se debe establecer para el pago de los salarios o sueldos mínimos legales).

8º—Lugar, día y hora de pago de las remuneraciones. (Para asegurar que los trabajadores sean pagados en el lugar del trabajo y, que éstos reciban, por lo menos, semanalmente, sus remuneraciones, de acuerdo con lo establecido por los Arts. 49 y 46 del Código del Trabajo).

9º—Obligaciones específicas de los trabajadores. (De ser posible detallar las obligaciones que corresponden a cada uno de los trabajadores que estén comprendidos dentro de la misma denominación; por ejemplo, en tratándose de un hotel: saloneros, cantineros, posilleros, etc., etc.).

10.—Prohibiciones impuestas a los trabajadores. (Que se realicen sorteos, rifas, en los lugares de trabajo; que los empleados comercien, se diviertan o tengan altercados con los demás trabajadores, en las horas destinadas al trabajo).

11.—Las sanciones aplicables por desobedecimiento al Reglamento. (Amonestaciones privadas, públicas, descuentos de la remuneración, que no pasen de un diez por ciento del salario o sueldo acordado, correspondiente al día en que se violó el Reglamento, etc., etc.).

12.—Las autoridades a quienes tienen que obedecer los demás trabajadores y cuyas órdenes deben cumplir.

13.—Las medidas de higiene y seguridad contempladas en el local del trabajo, así como la forma en que se debe realizar la labor. (Para evitar accidentes de trabajo o, adquisición por parte de los trabajadores, de enfermedades profesionales).

14.—La forma en que debe realizarse el trabajo y los reclamos que con motivo de éste pueden hacerse y, las personas ante quienes deben formularse éstos.

15.—Las distintas modificaciones que, ya por el trabajo, ya por el salario o sueldo, ya en consideración a la edad, o al sexo del trabajador, se establezcan.

16.—La forma en que debe ser solicitado el cumplimiento de las obligaciones patronales, tales como las relativas al horario, dación de certificados de servicios, etc., etc.

17.—Cualesquiera otras cláusulas permitidas por la ley, que no se encuentren en contradicción con las disposiciones de trabajo.

Además, en el Reglamento Interno, pueden ser considerados también los requisitos que se precisan para poder ser trabajador de una determinada empresa, como son:

1º—Tener la libreta de trabajo, o cédula de trabajo.

2º—Comprobar el ser mayor de catorce años.

3º—Tener certificación conferida por el anterior patrono, en el caso.

4º—Haber hecho el servicio militar obligatorio, en el caso.

5º—Tener la Cédula de Identidad Personal.

6º—Cualesquiera otras condiciones permitidas por las leyes del trabajo y, que creyeren necesarias, los patronos.

Como un modelo de Reglamento Interno, podríamos establecer el siguiente:

Ingreso de trabajadores.

Art. 1º—Los trabajadores que recién hubieren sido aceptados como tales, deben presentar en el primer día de su trabajo, para la correspondiente anotación en el Registro de trabajadores, los siguientes documentos:

- a) —Cédula de Identidad Personal.
- b) —Cédula de Trabajo.
- c) —Carnet de afiliación a la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, en el caso de tenerlo.
- d) —Certificado de haber hecho el servicio militar obligatorio, en el caso.
- e) —Certificado de haber cursado la Instrucción Primaria.
- f) —Certificado de trabajo de su último patrono; y,
- g) —Certificado médico conferido por la Dirección General de Sanidad o por el Departamento Médico de la empresa.

Autoridades de la empresa.

Art. 2º—Para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Reglamento, se establecen, las siguientes autoridades:

- a) —El Gerente, con atribuciones sobre todo el personal.
- b) —Los Jefes de Sección, con atribuciones sobre el personal de sus respectivas Secciones.
- c) — Los capataces, en lo que se refiere a cada grupo de trabajadores.
- d) —Los Inspectores, en lo que dice relación a cada uno de los correspondientes Departamentos.

Régimen de Trabajo.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Art. 3º—El trabajo se realizará (a destajo, a jornal, por tarea, etc., etc.) (Así como también si es individual, por grupos o por equipos).

Horarios.

Art. 4º—En esta empresa, los trabajadores están obligados a trabajar desde las hasta las y desde las hasta las, teniendo en consecuencia entre sesión y sesión, un descanso de

Art. 5º—Los días de trabajo son de lunes a sábado, pero en este último día, sólo por la mañana.

Art. 6º—Los trabajadores deberán sujetarse a los siguientes turnos. (En el caso de haberlos).

- a) —Turno diurno, es decir el que se realiza desde hasta, con descanso de

b) —Turno nocturno, es decir con nuevos trabajadores que realizarán su labor desde las hasta las

Remuneraciones.

Art. 7º—Las remuneraciones serán pagadas directamente al trabajador en la Pagaduría de la empresa, los días sábados, desde las . . . (En horas de labor).

Art. 8º—Para el efecto de pago de salarios o (sueldos), se establecen categorías, a saber: (aquí lo que corresponde a cada categoría).

Obligaciones de los trabajadores.

Art. 9º—Se establecen como obligaciones, las siguientes (enumeración de las obligaciones lícitas que sea dable imponer a los trabajadores, prefiriendo hacerlo por categorías.

Art. 10º—Es prohibido a los trabajadores:

- a) —Comerciar durante el trabajo.
- d) —Realizar sorteos, rifas, etc.
- e) —Realizar juegos de azar, aún durante los momentos de descanso.
- d) —Hacer propaganda política, religiosa, durante el trabajo.
- e) —Ofender de palabra o de obra a las autoridades de trabajo interno, instituídas como tales por el presente Reglamento.
- f) —Ofender de palabra u obra a los demás trabajadores.
- g) —Todas las demás prohibiciones que fuere lícito imponer.

Medidas de higiene y seguridad.

Art. 11.—(Aquí las prohibiciones y obligaciones específicas afines a cada rama del trabajo).

Forma de trabajo.

Art. 12.—Cada trabajador debe dedicarse sólo a las funciones que le corresponden, sin que le sea permitido manejar o usar de instrumentos de trabajo que no le fueren indispensables, ni propios a su labor.

Art. 13.—Pasarse de una sección a otra, inmotivadamente.

Art. 14.—Distraer a los otros trabajadores, cuando éstos estén ocupados en su labor.

Reclamos.

Art. 15.—Los reclamos de los trabajadores deben hacerse, de preferencia en los momentos adecuados, sin que interrumpan inmotivadamente sus labores ni las de otros trabajadores y, ante las correspondientes autoridades establecidas por este Reglamento.

Art. 16.—Estos reclamos, deben formularse en debida forma.

Sanciones.

Art. 17.—Por violaciones de cualquier naturaleza, de las disposiciones contenidas en este Reglamento, las autoridades por él instituidas, tienen derecho a imponer multas a los trabajadores hasta un valor correspondiente al diez por ciento de la remuneración diaria.—Estas multas ingresarán total o parcialmente al patrimonio económico del Sindicato. (en el caso de haberlo).

Otras disposiciones.

Cualesquiera otras disposiciones lícitas que no fueren contrarias al Código del Trabajo.

Importancia del Reglamento Interno.

Normas legales:

Prohíbese al patrono:—a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo Reglamento Interno legalmente aprobado. (Art. 40 letra a) del Código del Trabajo Ecuatoriano).

Son obligaciones del trabajador:— f) Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno expedido en forma legal. (Art. 41, letra f) del C. del T. E.).

El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo y despedir al trabajador en los casos siguientes:—2º Por indisciplina o desobediencia graves a los Reglamentos internos legalmente aprobados. (Art. 107, numeral 2º—del C. del T. E.).


Estudio:

La importancia que cobra el hecho de haberse impuesto en una Empresa un Reglamento legalmente aprobado por la Dirección General del Trabajo, está vinculada tanto con los patronos como con los trabajadores, en las relaciones que éstos guardan.

El patrono no puede imponer multas, por cualquier motivo que fuere, si éstas no están contempladas en el Reglamento Interno.

El patrono no puede despedir al trabajador, por indisciplina o faltas de carácter grave, si en su empresa, no se ha establecido el Reglamento Interno, que hubiera sido previamente aprobado, en la forma legal.

Finalmente, el trabajador tiene la obligación de respetar todas las disposiciones constantes en los Reglamentos Internos, siempre que éstos hubieran sido legalmente aprobados.



LA JORNADA DE TRABAJO

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Antecedentes.

El trabajo del hombre no es objeto, en la actualidad de una relación contractual establecida por las partes, dentro de una ilimitada libertad, por pertenecer al Derecho Privado. Al trabajo es preciso considerarlo como un hecho social, en él que toda la colectividad tiene puesto su interés, por múltiples consideraciones.

Esta la razón para que el Estado intervenga en guarda y defensa de los intereses colectivos, en todo lo que dice relación a las condiciones, entre otros aspectos, en que se ha de realizar el trabajo del hombre; en ánimo a establecer un régimen de bienestar para aquellos que no tienen otro capital que sus músculos ni otra garantía de vida que su trabajo y, mayormente, para proteger el normal desenvolvimiento de sus vidas, sin que la fatiga —saturación del esfuerzo humano—, consecuencia lógica de una continuada actividad, mine paulatinamente el vigor de la máquina humana, destru-

yendo y aniquilando, aquello que se ha dado en llamar, nervio y sangre de la colectividad o sea la clase trabajadora.

Este interés del Estado, esto que constituye el mejor postulado del Derecho Público, no es producto, sólo, de estos últimos tiempos; en las edades de servidumbre, en las épocas en que imperaban regímenes de exacción o regían, por lo general, estatutos de injusticia, ya se consiguió por lo menos, ciertas normas jurídicas que limitaban la jornada de trabajo, normas que, lamentablemente nunca fueron aplicadas ni ejecutadas.

En la antigua Legislación Española, encontramos disposiciones pertinentes a la determinación de la jornada máxima de trabajo, como en el siguiente precepto: "Todos los obreros trabajarán ocho horas diarias, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde, en fortificaciones y fábricas que se hicieren, repartidas a los tiempos más convenientes, para librarse del rigor del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible también se atiendan procurarle su salud y conservación. (Ley XI.—Libro IV.—Título II).

Historia.

Francia en el año de 1848, estableció la jornada máxima de trabajo de doce horas, Suiza, en 1877, la jornada máxima de 11 horas, así como también Austria, en el año de 1885, e igualmente Italia y Servia en el año de 1907 y en el de 1910, respectivamente.

La jornada de ocho horas fue establecida por los Estados Unidos en 1868, no en forma general, sino para cierta clase de trabajos.

En América, han adoptado dicha jornada, en la siguiente forma: Chile (1.907); Panamá (1.914); Uruguay (1.915); Ecuador (1.916); México (1.917); Perú (1.919); Argentina (1.929) y, Brasil (1.932).

Labor Internacional.

Convención N° 1 de 1.919.—(Washington).

Art. 2°—En todos los establecimientos industriales, públicos o privados, o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean,

con excepción de aquellos establecimientos en los que sólo se empleen los miembros de la familia, la duración del trabajo personal, no podrá exceder de ocho horas por día y cuarenta y ocho horas por semana, salvo las excepciones siguientes:

a) —Las disposiciones de la presente convención no son aplicables a las personas que ocupan puesto de vigilancia o de dirección o un puesto de confianza;

b) —Cuando en virtud de una ley, o como consecuencia de la costumbre o de convenciones entre las organizaciones patronales y obreras o a falta de tales organizaciones entre los representantes de los patronos y de los obreros, la duración del trabajo de uno o varios días de la semana, será inferior a ocho horas, una resolución de la Autoridad competente o una convención entre las organizaciones o los representantes de los interesados, puede autorizar la extralimitación del límite de las ocho horas, los otros días de la semana, la extralimitación prescrita por el presente párrafo, no podrá exceder nunca de una hora por día.

Convención N° 20 de 1.930.—Extiende la anterior convención al régimen del comercio y de las Oficinas.

Convención N° 31 de 1.931.—Establece la jornada máxima de trabajo especial para los trabajadores de minas, subterráneas de carbón, fijándola en siete horas cincuenta y siete minutos. Pide también que se acorten las jornadas de trabajo, para quienes trabajan en condiciones anormales de temperatura, humedad y en lugares insalubres.

Convención N° 47 de 1.935.—Establece la semana de trabajo de cuarenta horas.

Convención N° 49 de 1.935.—Establece que en la fabricación de botellas, trabajen los equipos en turnos de cuatro horas y ocho horas, sucesivamente, con descansos de diez y seis horas, de cada equipo a otro equipo. Establece el trabajo semanal de cuarenta y dos horas como máximo.

Convención N° 57 de 1.936.—Reglamenta el trabajo a bordo y su duración, entre otras cosas.

Convención N° 61 de 1.937.—Reduce a cuarenta horas semanales el trabajo en la industria textil. Y para los que

trabajan por equipos hasta el máximo de cuarenta y dos horas semanales.

Convención N° 67 de 1.939.—Establece la semana de cuarenta y ocho horas para el trabajo de transporte en carreteras.

Recomendación N° 7 de 1920.—Sugiere se limite la jornada diaria de trabajo para la industria pesquera a ocho horas y cuarenta y cuatro horas semanales.

Recomendación N° 8 de 1.920.—Sugiere el establecimiento de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales para la navegación interior.

Recomendaciones Nos. 37, 38 y 39 de 1930.—Realiza una encuesta sobre la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales para los trabajadores de hoteles, bares, restaurantes, establecimientos similares, empresas de espectáculos y lugares de diversión y hospitales.

Causas del establecimiento de la jornada de trabajo.

Varias y de diversas índoles son las razones por las que se ha establecido en los diversos países, la jornada máxima de trabajo, es decir la limitación en el tiempo a la actividad del hombre que presta servicios por cuenta ajena.

Acaso, en un comienzo, primaron especialmente, en lo que se refiere a los esfuerzos de carácter internacional en favor de la limitación de la jornada de trabajo, los conceptos utilitaristas y económicos que, posteriormente, habrían de retardar, por su parte, el establecimiento de dicha limitación.

La superación económica, la locura de la producción de resultados contraproducentes, nacida del interés económico de las empresas comerciales que querían encontrar un límite de carácter general que contuviera el desbordamiento insospechado del afán de producción, el mismo que cuando llegaba a su climax, producía serias perturbaciones en el comercio internacional; y, este límite, de producción, y esa especie de *modus operandi*, para dar con el *modus vivendi*, que detuviera los peligros y dificultades que para el

comercio, constituía la superproducción, se encontró en la limitación a la jornada de trabajo. Con ello las empresas consiguieron estar dentro de un mismo plano, disponiendo de igual tiempo para la producción a la industria; y, así, en definitiva, se estableció una norma general que evitaba, por lo menos, en cierto porcentaje, la superproducción.

Pero dependiendo íntimamente lo económico del aspecto trabajo, ya que éste último constituye uno de los elementos de producción y tiene especial importancia en todo lo concerniente a los problemas engendrados por el salario y la misma jornada de trabajo; las naciones celosas siempre de su propia economía, aprobaban, unas, la limitación de la jornada de trabajo, y, otras, no; lo cual, de hecho, producía serias perturbaciones, con proyecciones internacionales, en sus economías, ya que los países que, mejores condiciones de trabajo garantizaban en sus leyes, constituían zonas de inmigración constante de trabajadores; o así mismo, en sentido contrario, establecían el alza de precios de los artículos, los mismos que dado su alto valor, no estaban en condiciones propicias para una ventajosa competencia en el mercado internacional. Este último aspecto, especialmente, dificultó la adopción de Convenios Internacionales sobre la jornada de trabajo, por parte de varios países.

En el orden interno de cada país, razones económicas fueron, entre otras, las que determinaron el establecimiento de la jornada máxima de trabajo.

Hoy conocemos una ley casi axiomática: a trabajo bien proporcionado, a jornadas racionalmente limitadas, corresponde mayor producción. Y este principio no puede ser más lógico, según se desprende de la misma práctica y se deduce de la realidad. Si las máquinas merecen toda clase de cuidados, si éstas, cuando son de determinada clase, no pueden funcionar por ilimitado tiempo, porque el calor que producen resulta perjudicial para la misma máquina, ¿qué diremos de la máquina humana, qué diremos del organismo biológico de los seres humanos, tanto más necesario para la producción, ya que sin su concurso, nada habría de obra transformadora o productora, a más de la dación espontánea, por parte de la naturaleza? Qué diremos de los hombres que llegan a un estado de marasmo, de inconciencia producida por un alto grado de fatiga? Diremos que el trabajo del hombre sea de igual rendimiento en

su iniciación, como al final de una jornada de trabajo de doce horas? Indudablemente que no, porque el hombre cansado, el hombre fatigado desaparece o por lo menos se atenúa el aspecto de responsabilidad, la cantidad de producción efectiva disminuye, la perfección de la obra es nada menos que nula. Es por todo esto que estaba en el interés de los mismos industriales — patronos, el establecimiento y determinación de un tiempo máximo de trabajo, el que los hombres realizaran su faena dentro de limitado número de horas diarias, donde el hombre consumiera todo el porcentaje posible de su esfuerzo en forma normal, sin que su organismo sufriera perturbaciones, ni se alterara el régimen lógico de su vida; bajo este punto de vista, así como el patrono cuida de la máquina que le sirve para la producción, de la misma manera y por mejores razones, que a continuación consignamos, debe cuidar del organismo del trabajador, fuente de su riqueza y elemento vital de progreso y bienestar de toda la colectividad.

Existen razones de carácter humano. El hombre, aunque exista la maldición bíblica que establece su trabajo "con el sudor de su frente", precisa de descanso, no puede desarrollar una ilimitada y continuada actividad en el trabajo. El hombre, por otra parte, no es un animal que tenga que desarrollar funciones primarias, sino que, como ser dotado de razón, necesita también de ciertos esparcimientos. Además, tiene que cuidar de su espíritu, ya que debe ser un hombre culto.

Es deber del hombre, del ciudadano que se pertenece a un determinado país, intervenir en la cosa pública y, para ello, precisa de tiempo y de condiciones propicias para poder realizar cualquier actividad en este sentido; porque, la esclavitud política de todos los trabajadores, ciudadanos de un determinado país.

El hombre precisa vivir. Pero vivir bien. Y vivir bien es distribuir equitativa y humanamente el tiempo de esa vida; y, no dedicarla exclusivamente a un trabajo agotador.

El hombre vive en sociedad. A ella se debe. Tiene con respecto a ella que cumplir primordiales deberes. De la misma manera la sociedad precisa del hombre, pero del hombre conciente, del hombre responsable, capaz de ejercer con conocimiento sus derechos y de cumplir con ahinco sus obligaciones. Y, hombres sanos, concientes, etc., no tendríamos

dentro de un régimen de jornada ilimitada de trabajo. Hombres responsables no encontraríamos nunca entre las "máquinas con voz humana", que trabajan toda la jornada de "sol a sol".

Jornada semanal de trabajo.

Norma legal:

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco y media en la semana o sea de cuarenta y cuatro horas hebdomedarias. (Art. 63 inc. 1º del C. del C. E.).

Estudio:

Se establece la semana del trabajo de cuarenta y cuatro horas, dividida en cinco jornadas y media según se desprende del contenido del Art. últimamente transcrito, cuya redacción, es absolutamente defectuosa si se repara en que son las jornadas "las obligatorias", y no como falsamente se asevera ser "el trabajo obligatorio", porque conocido es el principio, aún consignado en nuestra Carta Política Fundamental, que garantiza la libertad de trabajo.

Jornada diurna y nocturna.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Normas legales:

La duración máxima de la jornada diurna, será de ocho horas. (Art. 63, inc. 1º del C. del T. E.).

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las siete p. m., y las seis a. m., del día siguiente, podrá tener la misma duración y dar derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinte y cinco por ciento. (Art. 64 del C. del T. E.)

Estudio:

Tanto la jornada diurna como la nocturna son de ocho horas diarias; cualquiera estipulación en contrario, fuera de las excepciones contempladas en forma expresa por el mismo Código del Trabajo, es nula. (Art. 75 del C. del T. E.).

La jornada de trabajo, por regla general, se aplica a todos los trabajadores, sin distinción de edad, sexo, ni condición, estableciéndose como excepciones, las especiales referentes al trabajo de menores, etc., etc.

La jornada de trabajo diaria, se divide en dos sesiones. (Art. 76 del C. del T. E.).

Es obligatorio para los trabajadores, realizar la labor durante todas las ocho horas, porque de lo contrario, el patrono puede descontar de la remuneración que éstos perciben, la parte correspondiente al tiempo no trabajado. (Art. 77, inc. 1º del C. del T. E.).

Para el cómputo de las ocho horas que componen la jornada máxima de trabajo, el mero hecho de estar a órdenes del patrono, debe ser considerado como trabajo efectivo. (Art. 79 del C. del T. E.).

Personas y clases de trabajo sujetos a la jornada máxima.

Por regla general, todos los trabajadores están sujetos a la jornada máxima de trabajo. En este aspecto nuestra Legislación no establece mayores excepciones. Sin embargo, en la doctrina encontramos las siguientes excepciones:

Servicio doméstico.

El servicio doméstico está excluido, en la mayoría de las legislaciones, de la jornada máxima de trabajo; y, lo que a este respecto se ha hecho, es determinar jornadas especiales de trabajo para esta modalidad específica, en virtud de que la labor que los domésticos realizan no tiene la misma intensidad, ni requiere del mismo esfuerzo que las otras modalidades de trabajo. Para los domésticos se han establecido jornadas de diez y once horas diarias de trabajo.

Servicio agrícola.

En nuestra Legislación no están excluidos de la jornada legal. En otros países se los excluye expresamente de la jornada máxima de trabajo de ocho horas y se determina para ellos, jornadas especiales.

Agentes viajeros y cobradores.

Los agentes viajeros y cobradores, no tienen un horario determinado de trabajo y, consiguientemente no están sujetos a la jornada máxima de labor, en virtud de que es-

capan al control expreso de sus patronos y por lo mismo es de su arbitrio trabajar en la forma que a bien tuvieren.

Empleados de dirección y vigilancia.

A los llamados empleados de dirección y vigilancia, tampoco comprende, en otros lugares, la jornada máxima de trabajo, ya por tener éstos la calidad de representantes de los patronos, ya porque sus cargos son de mera inspección, dirección y vigilancia, ya porque éstos, en la realización de su cometido, no tienen quién los vigile y, de manera general, realizan su trabajo sin mayor control patronal.

Trabajo a domicilio.

Los trabajadores a domicilio están fuera de la jornada legal, dada la índole y característica de esta modalidad específica, imposible de ser controlada e inspeccionada, en lo que se refiere al cumplimiento de las leyes de trabajo.

Trabajo a destajo.

Norma legal:

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 horas obligatorias; en tal caso se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad, en un cincuenta por ciento y 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. (Art. 72, regla 3ª del C. del T. E.).

Estudio:

Comprende la jornada máxima de trabajo a los trabajadores a destajo; porque a ellos también alcanza los perjuicios de una jornada agotadora de esta naturaleza. Y por ello, en este sentido, la ley ordena el pago de horas extraordinarias a los trabajadores a destajo, los que, manifestamos, constituyen una modalidad especial que, a veces, escapa a las reglas generales y, hace imposible el comprenderlos debidamente en los beneficios y garantías creados por la ley.

Finalmente, muchos han encontrado un contrasentido en el hecho de que los trabajadores a destajo, los que realizan su labor por piezas, sin consideración al "tiempo invertido en el trabajo"; estén sujetos al cobro de horas suplementarias de labor, que atiende precisamente al tiempo de duración de la jornada de trabajo.

Jornadas especiales de trabajo.

Norma legal:

Las comisiones de salario mínimo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa y fijarán el número de horas de labor. (Art. 63, inc. 2º del C. del T. E.).

Estudio:

A las Comisiones de Salarios Mínimo se les ha encomendado, también la determinación de jornadas especiales atendiendo a la índole del trabajo, las mismas que, no pueden sobrepasar la jornada ya establecida.

Hasta este momento no conocemos que se hubiera hecho uso de esta facultad, a pesar de que es indispensable la fijación de jornadas especiales, atendiendo a múltiples circunstancias, entre las que deben ser tomadas en cuenta las industrias consideradas como peligrosas que se encuentran enumeradas en el Art. 87 del propio Código del Trabajo.

Jornada diurna.

Ya manifestamos que la jornada de trabajo diurna es de ocho horas máximas, pero la ley contempla excepciones de esta regla, las mismas que vamos a estudiar a continuación.

Excepción debida a la edad.

Norma legal:

Prohíbese absolutamente el trabajo de más de siete horas diarias y de treinta y ocho y media semanales a los menores de diez y ocho y mayores de quince años. Los menores de esta última edad, no trabajarán más de seis horas diarias y treinta y tres semanales. (Art. 85 del C. del T. E.).

Estudio:

Los menores de diez y ocho años y mayores de quince, a quienes les está permitido el trabajo, deben realizar una jornada menor de labor, en atención a que su organismo no está todavía completamente desarrollado y, no es apto, por ende, para realizar jornadas normales de trabajo. Aún para los menores de quince años, a quienes les está permitido el trabajo en el servicio doméstico y, en otras actividades, previa licencia o autorización concedida por la Inspección del Trabajo, (Art. 83, inc. 2º del C. del T. E.), les está permitido el trabajar sólo seis horas diarias y treinta y tres horas semanales.

Acuerdo de las partes.

Norma legal:

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 observen las siguientes prescripciones:

1º—Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana. (Art. 72, regla 1ª del C. del T. E.).

Estudio:

El acuerdo de las partes respecto a sobrepasar el tiempo de la jornada normal de trabajo, debe verificarse por escrito y con aprobación del Inspector del Trabajo; caso contrario dicho convenio es nulo.

Indole de labores.

Normas legales:

Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral primero 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, con las mismas restricciones que se indican en el citado artículo. (Art 73 inc. 2º del C. del T. E.).

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 estas:

1ª.—Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazados por la inminencia de un accidente; y, en general, en caso fortuito o de fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no será necesario que proceda 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 General del Trabajo.— En estos casos el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender el daño o peligro. (Art. 67 del C. del T. E.).

Estudio:

Caso de fuerza mayor.

Norma legal:

Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. (Art. 40 del C. C. E.).

Estudio:

La Ley civil no distingue entre caso fortuito y fuerza mayor que son dos conceptos absolutamente diferentes. El uno dice relación a hechos imprevistos de carácter natural, como naufragio, incendio, terremoto, etc., y la otra a hechos realizados por los hombres, como orden de autoridad que no ha sido prevista, asalto o conato de robo a una fábrica, etc., etc.

En estos casos, y sólo para estos hechos los trabajadores pueden ser empleados aún fuera de la jornada legal, pero débese dar inmediato aviso al Inspector del Trabajo del correspondiente distrito.

Pero aún en estos casos el servicio de los trabajadores debe remitirse a realizar las labores impostergables y urgentes.

Necesidad de recuperar el tiempo perdido.

Norma legal:

Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de patronos y trabajadores, se interrump-

piere 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 la jornada de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago de recargo. (Regla 1ª del Art. 68 del C. del T. E.).

Estudio:

Cuando debido a un caso fortuito o fuerza mayor, se interrumpieren los trabajos, el patrono pagará a los trabajadores el salario que les corresponde, pero tiene derecho a obligar a sus trabajadores a que ejecuten su labor aún excediendo tres horas de la jornada legal, labor ésta de carácter suplementario que sin embargo tiene que ser abonada sin recargo, porque en este caso se verifica una verdadera compensación entre el tiempo no trabajado y sin embargo pagado, con el otro pagado, pero sin ningún 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. (Regla 2ª del Art. 78 del C. del T. E.).

Estudio:

Como manifestamos lo que se realiza en este aspecto es una verdadera compensación entre el salario que el patrono ha pagado al trabajador, sin que éste hubiere trabajado, con el salario o recargo, mejor dicho que, tenía que pagar en el segundo caso, cuando se realiza el trabajo; por lo mismo que se trata de compensación, es indispensable que entre estos dos conceptos exista una verdadera igualdad, como se establece en la regla transcrita.

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 salario correspondiente a las horas suplementarias y conformándose en todo a lo prescrito en el Art. 72, (numerales 2 y 3, regla 3ª del Art. 78 del C. del T. E.).

Estudio:

En el caso de haber suspendido el trabajo debido a uno de los casos fortuitos o de fuerza mayor, y los trabajadores aún cuando no hubieren estado trabajando, pero estuvieren presentes hasta que se reinicie el trabajo, el patrono po-

drá hacerlos trabajar fuera de la jornada legal, pero siempre que les abone los recargos correspondientes. Este numeral está inspirado en las siguientes razones:

1ª—El hecho de estar a órdenes del patrono, significa realizar un trabajo efectivo, de tal manera que el salario o remuneración en general que hubiere recibido el trabajador, ha sido devengado por este trabajo.

2ª—La ley en este caso autoriza realizar la labor fuera de la jornada legal, pero siempre que los trabajadores fueren abonados de las remuneraciones que les corresponden, más los correspondientes recargos legales.

3ª—Si el patrono no paga el valor del trabajo y los correspondientes recargos pierde el derecho a recuperar el tiempo perdido en la forma establecida por el Art. al que nos estamos refiriendo.

Norma legal:

4ª—El trabajador que no quisiera sujetarse al trabajo suplementario, devolverá al patrono lo que hubiere recibido por salario correspondiente al tiempo de la interrupción. (Regla 4ª del Art. 78 del C. del T. E.).

Estudio:

El legislador en atención a que el trabajador vive exclusivamente del producto del trabajo que realiza, estableció esta compensación forzosa en virtud de la cual, aún cuando el trabajador no realice su labor, debe recibir el valor de su trabajo, pero a trueque de recuperar el tiempo perdido, es decir a cambio de, posteriormente, realizar el mentado trabajo; pero si ese trabajo no quiere realizarlo, sino quiere cumplir con esta compensación legal, entonces pierde a su vez el derecho de percibir el salario o remuneración correspondiente al tiempo que no trabajó.

Norma legal:

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 causa 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 de tiempo. (Regla 5ª del Art. 78 del C. del T. E.).

Estudio:

Para efectuar esta recuperación del tiempo perdido, es menester que el patrono haga una solicitud ante el Inspector del Trabajo, en la que debe hacer constar los siguientes particulares:

1º—La fecha en que se produjo el accidente y la clase de accidente. (Para que el Inspector del Trabajo vea si es aplicable al caso el Art. 78 del Código del Trabajo).

2º—El tiempo de duración de la interrupción del trabajo y las remuneraciones que hubiere pagado a los trabajadores.

3º—En qué forma va a realizarse la recuperación del tiempo perdido, es decir qué tiempo se precisa, quienes deben realizar jornadas mayores a la mínima legal y que modificaciones en general han de establecer en el horario en ánimo a recuperar el tiempo perdido.

El Inspector del Trabajo en posesión de estos datos y con conocimiento de causa, debe conceder o no esta autorización y hacer las modificaciones aún al horario y forma de establecerlo, en la solicitud del patrono en mención.

Jornada nocturna de trabajo.

Le son aplicables a esta jornada todas las excepciones que hemos considerado en la jornada diurna, como lo vamos a establecer a continuación:

La jornada nocturna tiene la misma duración que la diurna y se diferencia de aquella sólo en el pago de la remuneración, la que debe tener un veinte y cinco por ciento más que la diurna.

En este aspecto creemos que era más aceptable que se hubiere establecido que la jornada nocturna debe tener una duración de siete horas de trabajo, porque consideraciones de todo orden, así aconsejan; y porque eso de establecer que la jornada nocturna, ha de ser abonada con un veinte y cinco por ciento de recargo sobre la jornada diurna, no es asegurar ninguna ventaja para el trabajador, pues en un establecimiento puede haber sólo esta clase de trabajo y no se tiene la base para aumentar el veinte y cinco por ciento de recargo, ya que no hay trabajo diurno y se agrava más este aspecto en los casos en que no se hubiere establecido o fija-

do un salario mínimo para estos trabajadores. Era, en consecuencia más lógico establecer la jornada nocturna de trabajo a base de siete horas.

Excepción dada por la edad.

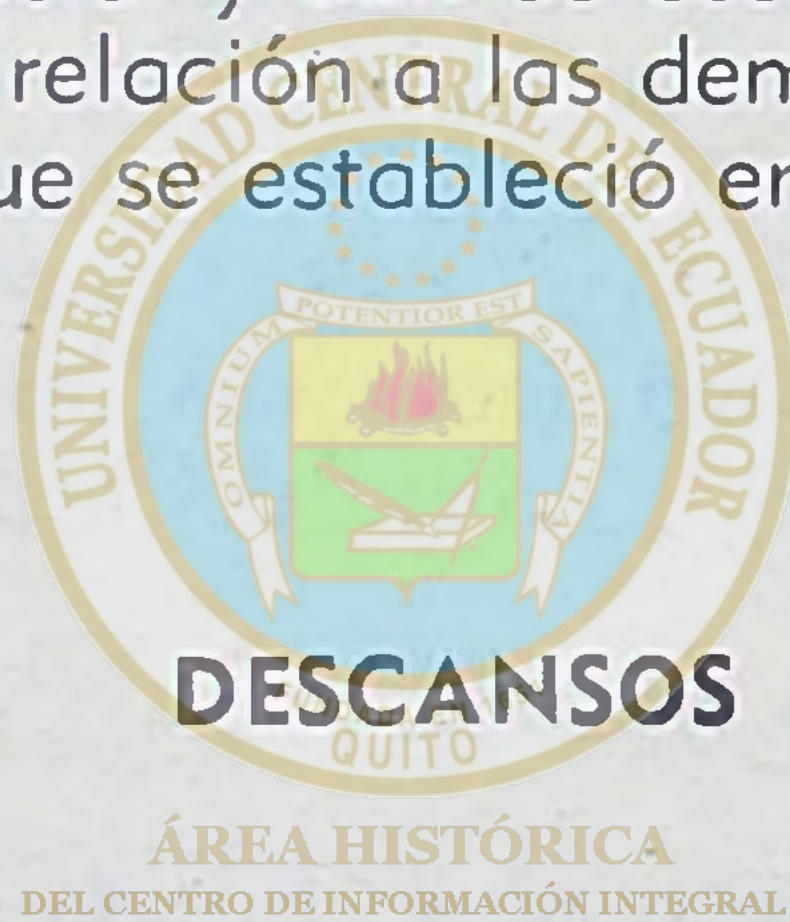
Norma legal:

Queda también prohibido el trabajo nocturno de mujeres y varones menores de diez y ocho años, con excepción del servicio doméstico. (Art. 86 del C. del T. E.).

Estudio:

En virtud de la edad y del sexo de los trabajadores, en este sentido se prohíbe la jornada nocturna, para estos por motivos de orden social y aún de costumbres.

En lo que dice relación a las demás excepciones, se estará en todo a lo que se estableció en la jornada diurna de trabajo.



Norma legal:

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 la aprobación del Inspector del Trabajo. (Art. 65, inc. 3º del C. del T. E.).

Estudio:

Se estatuye el descanso semanal en los días sábados por la tarde y domingos, prohibiéndose, en consecuencia, el trabajo en tales días, a menos de estar comprendidos en las excepciones a la regla general, consignadas expresamente por la ley, las que estudiaremos posteriormente.

A pesar de establecer el descanso forzoso en los días sábados por la tarde, los patronos tienen que abonar a sus trabajadores la remuneración correspondiente a dicho tiem-

po, siempre que el trabajador no hubiere faltado a su trabajo en un día completo en dicha semana, en forma injustificada, y dos días en forma justificada. (Art. 74 del C. del T. E.)

Excepciones a la regla general.

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 minimum de cuarenta y dos horas consecutivas. (Art. 66 del C. del T. E.).

Estudio:

Cuando en razón de la condición del trabajo, en los casos de tratarse de labores afectas a servicios públicos, motivo por el cual no puede suspenderse el trabajo aún en los días sábados por la tarde y domingos, la ley permite que dicho descanso se realice en cualquier otro u otros días de la semana o, por turnos, en el caso, siempre que medie acuerdo entre patronos y trabajadores y, éste sea aprobado por el Inspector del Trabajo del respectivo distrito.

Los casos específicos por los que el Inspector del Trabajo puede autorizar el descanso en otro día de la semana, están determinados expresamente por la ley, en los numerales del artículo 67 del Código del Trabajo, en los cuales, hemos estudiado el numeral primero. Vamos a estudiar los restantes:

Norma legal:

La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfaga, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicio al interés público. (Art. 67 regla segunda del C. T. E.).

Estudio:

Varios son los motivos por los que el Inspector del Trabajo puede autorizar la labor en las tardes de los sábados y en los días domingos, los mismos que están dados, por la naturaleza de las necesidades que satisfaga, por razones de carácter técnico y porque la interrupción del trabajo en tales días puede ocasionar perjuicio al interés público. Estudiamos cada uno de estos casos.

Naturaleza de las necesidades que satisfaga.

Ciertas industrias, por su propia naturaleza, no pueden interrumpir el trabajo en los días sábados o domingos, tal es el caso de las empresas periodísticas, hoteles, bares, fondas, almacenes de comestibles al por menor, peluquerías, etc.

En estos casos, es necesario realizar turnos con los trabajadores, de tal manera que una parte siquiera del personal, llegue a gozar del descanso semanal en las tardes de los días sábados y de los días domingos.

Razones de carácter técnico.

No sabemos que razones de carácter técnico puedan establecer la excepción a la regla general, puesto que, en virtud de esta disposición, casi todas las empresas a pretexto de razones técnicas, podrían eludir el cumplimiento de la ley, en la forma establecida. Puesto que las razones técnicas, como tales están dadas por la naturaleza del trabajo mismo. No sabemos que existan máquinas que no puedan cesar en el trabajo a voluntad de las personas. No conocemos actividades, a más de las indicadas, que precisen "por razones técnicas", el que trabajen en tales días sus empleados o asalariados. Por lo mismo no alcanzamos a ver qué comprensión pudiera tener esta disposición en la práctica.

Por el perjuicio que puede ocasionar al público.

La otra excepción está dada por el interés de carácter público. Existen necesidades de carácter público que es imprescindible que se satisfagan en todos los días, especialmente dados, por los servicios de carácter público, como el de luz eléctrica, agua potable, recolección de basuras, higienización de las poblaciones, etc., etc.

Días de descanso obligatorio.

Norma legal:

Aparte de los días indicados no se reconocen otros de descanso obligatorio que los siguientes: 1º de Enero, 1º y 24 de Mayo, 10 de

Agosto, 9 de Octubre, 3 de Noviembre y 25 de Diciembre. (Art. 69 del C. de T. E.).

Anualmente los trabajadores no tienen derecho sino a las vacaciones establecidas por el artículo indicado; en estos días, la jornada se considera como realizada y por consiguiente los trabajadores tienen derecho a percibir las remuneraciones correspondientes. De la misma manera quisiéramos que se estableciera los descansos para los empleados públicos, puesto que en nuestro país, los días de trabajo, constituyen la excepción, ya que la regla general es el descanso, lo que va en mengua de la correcta y debida administración pública.

Las personas que realizan la jornada nocturna de trabajo, tienen derecho al rescanso de una media jornada semanal y del día domingo; aunque nada dice a este respecto la ley, por analogía, tienen que aplicarse la misma disposición en lo que se relaciona con este trabajo. De la misma manera en los días de descanso obligatorio tienen derecho los trabajadores que realizan jornadas nocturnas, a descansar en tales días.

Todo convenio, fuera de las excepciones contempladas, en la ley, y sin la respectiva aprobación de parte del Inspector del Trabajo, que estuviere en contradicción con las normas establecidas es nulo; pero cuando el trabajo se ha realizado en tales días, el patrono, tiene que recompensarlo con los respectivos recargos legales, pues debe ser considerado como trabajo suplementario.

Trabajo suplementario.

Norma legal:

El trabajo que se ejecutare el sábado por la tarde o el domingo deberá ser pagado con un ciento por ciento de recargo. (Regla cuarta del Art. 72 del C. de T. E.).

Estudio:

El trabajo que se realizare en los días sábados por la tarde o domingos, constituye trabajo suplementario, el mismo que debe ser pagado en la forma establecida por el artículo anterior.

Por analogía, ya que no existe disposición especial al respecto, el trabajo que se realiza en los días de descanso obligatorio, de la misma manera, debe ser abonado con el ciento por ciento de recargo.

Descansos especiales.

Norma legal:

La jornada ordinaria de trabajo será dividida en dos sesiones con reposo de dos horas después de las cuatro primeras de labor. (Art. 76 inc. 1º del C. de T. E.).

Estudio:

Entre sesión y sesión de trabajo de cuatro horas cada una, el trabajador debe descansar dos horas, las mismas que generalmente se dedican para el almuerzo. Si no se cumple con esta disposición, el trabajo que se hubiere realizado en este tiempo dedicado al descanso debe ser considerado como trabajo suplementario.

En lo que se refiere a la jornada de trabajo nocturno, ésta debe ser dividida en dos sesiones, mediante el tiempo de descanso establecido por el artículo en mención.

Norma legal:

En caso de trabajo suplementario, la jornada total se dividirá hasta en tres sesiones; de manera que ninguna de éstas exceda de cinco horas. (Art. 76, inc. 2º del C. de T. E.).

Estudio:

Cuando el trabajador realiza la labor fuera de la jornada legal, es decir en horas suplementarias,, cada sesión debe tener una duración máxima de cinco horas, con sus respectivas dos horas de descanso. De tal manera que, si tampoco se cumple con esta disposición legal en este terreno, el patrono tiene que abonar al trabajador lo que le corresponda por horas suplementarias de trabajo, porque aún cuando la ley, no lo establece especialmente que en cada sesión de trabajo suplementario y ordinario, debe mediar el mismo descanso de las dos horas; sin embargo, se sobrentiende por el inciso primero del artículo citado, que a esta situación también alcanza dicha disposición.

Finalmente tenemos que referirnos a un caso específico que se puede producir en lo que se refiere a los trabajos suplementarios, y las correspondientes consecuencias que se derivan.

Cuando el patrono tiene trabajadores que realizan la jornada diurna y con los que también realiza parte de la jornada nocturna, a éstos tiene que abonarles el valor de las horas suplementarias de labor, con el recargo del ciento por ciento o cincuenta por ciento, en el caso.

Cuando el mismo patrono, no efectúa ese trabajo, por medio de los mismos trabajadores, sino que contrata a otros especiales para que realicen dicha jornada nocturna, a éstos debe abonarles el valor de su trabajo, más el veinte y cinco por ciento de recargo.

De las dos situaciones planteadas anteriormente se desprende que para el patrono es más ventajoso, realizar el trabajo nocturno, con otros trabajadores y no con los mismos que realizan la jornada diurna de trabajo. Y por esta circunstancia se ha querido ver un perjuicio irrogado por la ley a los trabajadores. Pero la verdad no es ésta, por la consideración de que la ley, en todo sentido, en todo aspecto, lo desea es que el trabajador no realice sino la jornada normal, que no realice el trabajo, de horas suplementarias, porque con ello no se habría ganado nada, limitando la jornada de trabajo, lo único que se habría conseguido es que los trabajadores reciban mejores remuneraciones, pero no que no realicen jornadas agotadoras de trabajo.

Por lo mismo dada la situación anteriormente expuesta, el patrono prefiriendo a nuevos trabajadores, indirectamente, por esta circunstancia, coopera favorablemente a designio y al principio en que se encuentra inspirada la ley de trabajo.

Tenemos que advertir que en lo que dice relación al trabajo, en estos días existe el descanso obligatorio sin excepción de ninguna naturaleza, de tal manera que se aplica a los trabajadores de dirección y vigilancia, así como a los agrícolas, etc. La única excepción que a este respecto puede ser empleada es aquella relativa al trabajo de los domésticos porque dada la índole del servicio que éstos prestan, no cabe que se interrumpa su trabajo; y esta situación ha sido contemplada, seguramente, por la Ley de Trabajo, cuando dispone que los domésticos han de disfrutar de una

vacación quincenal de un día y además, han de gozar también de vacaciones anuales durante quince días con sueldo. Por todas estas razones consideramos que los domésticos no están sometidos a este régimen del descanso semanal, tanto en lo que dice relación a los días sábados por la tarde, domingos, como días de descanso obligatorio.

Los empleados privados o particulares tienen derecho a una vacación anual por quince días, con derecho, a sueldo, y los empleados que desempeñaren funciones, cuya índole no permita un fácil reemplazo, cuando no llegaren a gozar de vacaciones, tienen derecho al cobro de éstas, más un porcentaje adicional del ciento por ciento de recargo.

El derecho relativo al goce de vacaciones, por parte de los domésticos, sea quincenalmente o sea de las vacaciones, anuales, prescribe en un año, al tenor de lo dispuesto por el Art. 476 del Código del Trabajo Ecuatoriano.

No sucede lo mismo con respecto a los empleados privados o particulares, ya que existe una excepción a la regla de la prescripción anual, excepción por la cual, se permite que este derecho vacacional se acumule hasta el cuarto año de servicio; de tal manera que un trabajador que no ha gozado de vacaciones en tres años consecutivos, puede gozarlas en una proporción de dos meses, en el cuarto año.

Aún cuando las vacaciones constituyen verdaderos descansos, sin embargo el trabajo que se realice en los días que deben estar destinadas a las vacaciones, no se debe reputar como trabajo suplementario.

Respecto a las vacaciones anuales, la ley establece por una parte que cada año el empleado o el doméstico deben gozar de tales vacaciones y, por otra parte que el patrono ha de señalar, dentro del año, la fecha en que cada uno de sus empleados, haga uso de este derecho. Parece que existe una especie de contradicción entre estos dos artículos. Pero una sana interpretación está dada, en el sentido de que el señalamiento de la fecha de las vacaciones, ha de ser fijada por el patrono, una vez adquirido el derecho al goce de las mismas, es decir una vez realizado el trabajo, por lo menos un año, pudiendo eso sí, el patrono, señalar antes de dicho año y dentro del año, dicho goce, el mismo que corresponde al año de servicios que llegare a prestar el empleado.

Cierre uniforme de locales de trabajo.

Norma legal:

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 excepciones que las determinadas en el Art. 67. (Art. 71 del C. del T.. E)

Estudio:

En lo que se refiere a los días de descanso obligatorio, se aplican, como excepciones a la regla general preconizada por el artículo citado, las mismas consideradas en la parte relativa a las excepciones del trabajo en los días sábados por la tarde y días domingos.

Los Inspectores del Trabajo tienen la obligación de hacer cumplir esta disposición legal, imponiéndole sanciones a los que la contravinieren.

Cuando el artículo prohíbe el trabajo, no lo hace solamente el referente al trabajo por cuenta ajena, sino también por cuenta propia. Parece que la norma legal debe referirse sólo al trabajo por cuenta ajena, por las siguientes consideraciones:

1ª—La misma Constitución Política de la República garantiza la libertad de trabajo, de tal manera que impedir el trabajo por cuenta propia es atentar contra dicha libertad.

2ª—Que el Código del Trabajo regula solamente las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores, como lo establece en el capítulo de las disposiciones generales, y cuando una persona no dispone de trabajadores, sino que labora ella sola, no puede estar dentro de las normas del Código del Trabajo, por la sencilla razón de que no hay la necesaria relación de trabajo entre patrono y trabajador, porque una misma persona no puede ser patrono y trabajador a la vez.

3ª—Porque no tratándose de trabajadores, no tienen competencia las autoridades de trabajo para sancionar a los que hubieren estado trabajando por cuenta propia.

4ª—Porque el trabajo, en forma indicada, muchas ocasiones presta utilidades aún a los mismos trabajadores, que en los días de descanso obligatorio, únicos de descanso para ellos, pueden realizar sus compras en general y adquirir lo

que más precisen, porque un trabajador no dispone de mayor tiempo para realizar todas estas gestiones imprescindibles para todo individuo.

No nos referimos a las excepciones porque éstas están estudiadas cuando hicimos mención del Art. 67 del Código del Trabajo.

La única razón que pudiera justificar el cierre de los locales de trabajo en tales días, sería evitar la competencia perjudicial que realizarían unos establecimientos, con respecto a aquellos que por disponer de trabajadores tendrían que permanecer cerrados.

Horas suplementarias de labor.

En todos los casos en que la labor excediere de la jornada máxima y, cuando estos no fueren de excepción legal, estamos en presencia del trabajo suplementario. De la misma manera el trabajo que se realiza en los días de descanso obligatorio constituye labor suplementaria.

Pago de horas suplementarias de labor.

Norma legal:

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Si tuviera lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el patrono pagará el salario correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. (Primera parte de la regla 2ª del Art. 72 del C. de T. E.).

Estudio:

En este precepto, al igual que otros, como lo hemos anotado oportunamente, el legislador se refiere al salario, con lo que de hecho, comprendería a los obreros, pero, es preciso hacer una interpretación lógica de la ley y, en este sentido, habremos de convenir que esta norma legal que refiere también a los empleados, en cuyo caso debió usar el término genérico: "remuneración".

Sabemos por la regla primera del Art. 72 del Código del Trabajo, que las horas suplementarias de trabajo, no pueden exceder de cuatro en un día y de doce en la semana, esto previo acuerdo entre patrono y trabajador y con la res-

pectiva aprobación del Inspector del Trabajo. A base de este antecedente podemos estudiar varias situaciones:

1ª—El trabajo suplementario se realiza legalmente, es decir en la forma indicada por la regla mencionada anteriormente y, dentro de los límites máximos de la ley; en tal caso, el patrono tiene la obligación de abonar al trabajador, la correspondiente remuneración a base del número de horas de trabajo, más el recargo del cincuenta por ciento, si dicho trabajo se realiza sólo hasta las doce de la noche.

2ª—Se ha realizado la labor en horas suplementarias, sin autorización del Inspector del Trabajo, pero dentro de los límites determinados por la Ley. En este caso el convenio en referencia es nulo, y el patrono fundado en un acuerdo de esta naturaleza no puede hacer efectiva dicha obligación; pero si ya el trabajo se ha realizado, el patrono debe abonar el valor correspondiente a dichas horas suplementarias de labor, con los respectivos recargos legales y debe pagar también una multa impuesta, en cumplimiento de sus obligaciones, por el Inspector del Trabajo.

3ª—En el contrato se ha acordado un trabajo de horas suplementarias, fuera del límite establecido por la Ley y, aún más, sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo; en este caso el patrono tiene que cumplir la misma obligación considerada en el caso anterior y a la vez satisfacer la multa respectiva, impuesta por el Inspector del Trabajo.

4ª—Cuando en el contrato se estipule el pago de horas suplementarias de labor y además, por el trabajo dentro de la jornada legal, sin la autorización del Inspector del Trabajo y, fuera de los límites establecidos por la ley, para los casos de excepción, se debe entender que la remuneración pactada se refiere sólo al trabajo ordinario, porque la estipulación hecha en la forma indicada es nula; en consecuencia, por los trabajos suplementarios, es lógico que se le abone al trabajador el valor correspondiente. Porque establecer una interpretación contraria, sería dar asidero para que los patronos burlen todas las disposiciones relativas a la jornada de trabajo.

5ª—Si las horas suplementarias de trabajo, estuvieren comprendidas entre las doce de la noche y las seis de la mañana, el porcentaje del recargo corresponde al ciento por ciento.

Para concluir este capítulo, manifestamos que el hecho de estar a órdenes de patrono, debe entenderse por trabajo efectivo, sólo para los efectos de la jornada normal, pero no para la computación de las horas suplementarias de labor, en virtud de que no es obligatorio para el trabajador cumplir con órdenes patronales relativas al trabajo en la forma indicada. Además, porque cuando se dispone el pago de horas suplementarias, es como una sanción que se impone al patrono, habida cuenta de los recargos con que esta labor debe ser pagada. Por otra parte, no habiendo realizado el trabajador ningún esfuerzo, es decir no habiéndose producido las consecuencias previstas y sancionadas por el legislador, no cabe establecer la sanción en referencia, puesto que el principio en que se encuentra inspirada la Legislación del Trabajo, sobre esta materia, es el de evitar las consecuencias funestas que origina un esfuerzo continuado y agotador en jornadas recargadas de labor.

Comprobación del trabajo suplementario.

El trabajo en horas suplementarias se puede justificar por cualquiera de los medios de prueba establecidos por el Código de Procedimiento Civil, a saber: prueba instrumental, prueba testimonial, confesión, etc.

Estos aspectos los estudiaremos detenidamente en el capítulo referente a la prueba del contrato y de las obligaciones. Por ahora, bástenos manifestar que el trabajo suplementario no puede ser comprobado, en el caso, con el juramento decisorio del trabajador, como lo pretenden algunas personas, ya que los únicos aspectos que pueden ser comprobados, a base de esta verdadera confesión del trabajador, son: el tiempo de servicios y las remuneraciones percibidas.

Prescripción del derecho al cobro de horas suplementarias.

Norma legal:

Las acciones provenientes de los actos y contratos prescriben en un año (1ª parte del Art. 476 del C. del T. E.).

Estudio:

El derecho al cobro de horas suplementarias de labor, prescribe en un año, porque debiéndose cobrar éstas, por parte del trabajador, por lo menos semanalmente y, siendo parte de la remuneración las horas suplementarias de labor, el tiempo de prescripción debe contarse a partir de la fecha en que la acción se hizo exigible. En consecuencia, de acuerdo a las normas del Código Civil, aplicables al caso, este derecho prescribe cada año. En este sentido sería necesaria una reforma en el aspecto de que el tiempo de prescripción de este derecho y otros más de los trabajadores, debe contarse a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo; porque no es concebible, ni lógico que un trabajador que está prestando servicios reclame y, aún demande a su patrono el pago de horas suplementarias de labor. Esto en la práctica y, en consideración a la idiosincracia de nuestros trabajadores, resulta nada menos que ilógico e inconsulto.

Tablas para el cálculo del salario correspondiente a cada hora de trabajo suplementario

A continuación establecemos una tabla que haga posible el cálculo del salario correspondiente a cada hora suplementaria de labor, con los respectivos recargos legales.

Salario diario sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100 % de recargo sucres	Salario diario sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100 % de recargo sucres
1,00	0,1875	0,25	2,46	0,4593	0,6124
1,05	0,1965	0,262	2,50	0,4687	0,625
1,10	0,3062	0,275	2,55	0,478	0,6374
1,15	0,2144	0,2872	2,60	0,4875	0,65
1,20	0,225	0,30	2,65	0,4968	0,6624
1,25	0,2343	0,3124	2,70	0,5062	0,675
1,30	0,2437	0,325	2,75	0,5155	0,6874
1,35	0,253	0,3374	2,80	0,525	0,7
1,40	0,2425	0,35	2,85	0,5343	0,7124
1,45	0,2718	0,3624	2,90	0,5437	0,725
1,50	0,28125	0,375	2,95	0,553	0,7374
1,55	0,29062	0,3875	3,00	0,565	0,75
1,60	0,30	0,40	3,05	0,5718	0,7624
1,65	0,3093	0,4194	3,10	0,5812	0,775
1,70	0,3187	0,425	3,15	0,5905	0,7874
1,75	0,328	0,4374	3,20	0,6	0,8
1,80	0,337	0,45	3,25	0,6093	0,8124
1,85	0,3468	0,4624	3,30	0,6187	0,825
1,90	0,3362	0,473	3,35	0,628	0,8374
1,95	0,3655	0,4874	3,40	0,637	0,85
2,00	0,375	0,5	3,45	0,6468	0,8624
2,05	0,3843	0,5124	3,50	0,6565	0,875
2,10	0,3937	0,525	3,55	0,6648	0,8864
2,15	0,403	0,5374	3,60	0,675	0,9
2,20	0,412	0,55	3,65	0,6843	0,9124
2,25	0,421	0,562	3,70	0,6937	0,925
2,30	0,432	0,575	3,75	0,703	0,9374
2,35	0,4405	0,5874	3,80	0,712	0,95
2,40	0,45	0,6	3,85	0,728	0,9624

Salario diario sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100 % de recargo sucres	Salario diario sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100 % de recargo sucres
3,90	0,7312	0,975	7,00	1,3	1,75
3,95	0,7405	0,9874	7,10	1,3296	1,7728
4,00	0,75	1,	7,20	1,35	1,8
4,05	0,7593	1,012	7,30	1,3686	1,8248
4,10	0,7687	1,025	7,40	1,3874	1,85
4,15	0,777	1,036	7,50	1,406	1,8748
4,20	0,787	1,05	7,60	1,424	1,9
4,25	0,7968	1,0624	7,70	1,456	1,9248
4,30	0,8062	1,075	7,80	1,4624	1,95
4,35	0,8154	1,0872	7,90	1,481	1,9748
4,40	0,825	1,1	8,00	1,05	2,00
4,45	0,8343	1,1124	8,10	1,5186	2,024
4,50	0,8437	1,125	8,20	1,5374	2,05
4,55	0,853	1,1374	8,30	1,554	2,072
4,60	0,8625	1,15	8,40	1,574	2,1
4,65	0,8718	1,1624	8,50	1,5936	2,1248
4,70	0,8812	1,175	8,60	1,6124	2,15
4,75	0,8905	1,1874	8,70	1,6308	2,1744
4,80	0,90	1,2	8,80	1,65	2,2
4,85	0,9093	1,2124	8,90	1,6686	2,2248
4,90	0,9186	1,2248	9,00	1,6874	2,25
4,95	0,928	1,2374	9,10	1,706	2,2748
5,00	0,9374	1,25	9,20	1,725	2,3
5,10	0,956	1,2748	9,30	1,7436	2,3248
5,20	0,973	1,3	9,40	1,7624	2,35
5,30	0,9936	1,3248	9,50	1,781	2,3748
5,40	1,0124	1,35	9,60	1,8	2,4
5,50	1,031	1,3748	9,70	1,8186	2,4248
5,60	1,05	1,4	9,80	1,8372	2,4486
5,70	1,0686	1,4248	9,90	1,856	2,4748
5,80	1,0874	1,45	10,00	1,8748	2,5
5,90	1,106	1,4748	10,20	1,912	2,5496
6,00	1,125	1,05	10,40	1,95	2,6
6,10	1,1436	1,5248	10,60	1,9872	2,6496
6,20	1,1624	1,55	10,80	2,0248	2,7
6,30	1,1810	1,5748	11,00	2,062	2,7496
6,40	1,12	1,60	11,20	2,1	2,8
6,50	1,2186	1,6248	11,40	2,1372	2,8496
6,60	1,2374	1,65	11,60	2,1748	2,9
6,70	1,256	1,6748	11,80	2,212	2,9496
6,80	1,274	1,7	12,00	2,25	3,00
6,90	1,2936	1,7248	12,20	2,2872	3,0496

Solario diario sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100 % de recargo sucres	Solario diario sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100 % de recargo sucres
12,40	2,3248	3,1	20,00	3,7496	5,00
12,60	2,362	3,1496	21,00	3,937	5,25
12,80	2,4	3,2	22,00	4,12	5,5
13,00	2,4312	3,2496	23,00	4,312	5,75
13,20	2,4748	3,3	24,00	4,5	6,00
13,40	2,512	3,3496	25,00	4,687	6,25
13,60	2,548	3,4	26,00	4,815	6,50
13,80	2,5872	3,4496	27,00	4,062	6,75
14,00	2,6	3,5	28,00	5,25	7,00
14,20	2,6592	3,5496	29,00	5,437	7,25
14,40	2,7	3,6	30,00	5,625	7,50
14,60	2,7372	3,6496	31,00	5,812	7,75
14,80	2,7748	3,7	32,00	6,00	8,00
15,00	2,812	3,7496	33,00	6,187	8,25
15,50	2,9042	3,8705	34,00	6,375	8,50
16,00	3,00	4,00	35,00	6,562	8,75
16,50	3,0937	4,125	36,00	6,75	9,00
17,00	3,1872	4,2496	37,00	6,937	9,25
17,50	3,2812	4,375	38,00	7,125	9,50
18,00	3,3748	4,5	39,00	7,312	9,75
18,50	3,468	4,624	40,00	7,5	10,00
19,00	3,562	4,7496	50,00	9,374	12,50
19,50	3,65	4,875	60,00	11,25	15,00

Sueldo mensual sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100% de recargo sucres	Sueldo mensual sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100% de recargo sucres
10,00	0,06249	0,08332	260,00	1,624	2,1656
11,00	0,06873	0,09164	270,00	1,687	2,25
12,00	0,075	0,010	280,00	1,75	2,333
13,00	0,08115	0,1082	290,00	1,812	2,416
14,00	0,08745	0,1166	300,00	1,8748	2,50
15,00	0,09375	0,125	310,00	1,936	2,582
16,00	0,0999	0,1332	320,00	1,9984	2,666
17,00	0,10623	0,14164	330,00	2,062	2,75
18,00	0,1125	0,15	340,00	2,1242	2,8328
19,00	0,1186	0,158	350,00	2,187	2,916
20,00	0,1249	0,166	360,00	2,2456	3,00
25,00	0,1561	0,2082	370,00	2,311	3,082
30,00	0,187	0,25	380,00	2,3748	3,1664
35,00	0,2187	0,2916	390,00	2,437	3,25
40,00	0,2498	0,3332	400,00	2,4976	3,333
45,00	0,2807	0,375	410,00	2,56	3,414
50,00	0,3122	0,4164	420,00	2,624	3,5
55,00	0,3336	0,4582	430,00	2,686	3,582
60,00	0,374	0,5	440,00	2,748	3,6656
65,00	0,4060	0,5414	450,00	2,812	3,75
70,00	0,4374	0,5832	460,00	2,874	3,834
75,00	0,4687	0,625	470,00	2,935	3,914
80,00	0,4996	0,6666	480,00	3,00	4,00
85,00	0,5311	0,7082	490,00	3,061	4,082
90,00	0,5614	0,75	500,00	3,1248	4,164
95,00	0,5937	0,7916	510,00	3,177	4,25
100,00	0,6244	0,8328	520,00	3,248	4,3312
110,00	0,6672	0,9164	530,00	3,331	4,414
120,00	0,748	1,00	540,00	3,374	4,5
130,00	0,812	1,0828	550,00	3,436	4,582
140,00	0,8748	1,1664	560,00	3,5	4,666
150,00	0,9374	1,25	570,00	3,562	4,75
160,00	0,9992	1,3333	580,00	3,624	4,852
170,00	1,0622	1,4164	590,00	3,7	4,94
180,00	1,1228	1,5	600,00	3,745	5,00
190,00	1,1874	1,5832	610,00	3,811	5,082
200,00	1,2488	1,6656	620,00	3,72	5,164
210,00	1,312	1,75	630,00	3,937	5,25
220,00	1,3344	1,8328	640,00	3,996	5,332
230,00	1,437	1,917	650,00	4,053	5,414
240,00	1,5	2,00	660,00	4,124	5,5
250,00	1,5624	2,082	670,00	4,186	5,582

Sueldo mensual sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100 % de recargo sucres	Sueldo mensual sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 50 % de recargo sucres	V/. de cada hora sup. de trabajo con el 100 % de recargo sucres
680,00	4,248	5,664	990,00	6,24	8,320
690,00	4,3	5,75	1.000,00	6,248	8,328
700,00	4,374	5,832	1.000,00	6,87	9,16
710,00	4,462	5,914	1.200,00	7,5	10,00
720,00	4,5	6,00	1.300,00	8,12	10,82
730,00	4,56	6,08	1.400,00	8,748	11,66
740,00	4,62	6,16	1.500,00	9,36	12,48
750,00	4,68	6,24	1.600,00	9,98	13,333
760,00	4,78	6,32	1.700,00	10,62	14,16
770,00	4,8	6,4	1.800,00	11,24	15,00
780,00	4,86	6,48	1.900,00	11,84	15,08
790,00	4,93	6,58	2.000,00	12,50	16,66
800,00	4,99	6,66	2.100,00	13,12	17,5
810,00	5,05	6,74	2.200,00	13,74	18,33
820,00	5,11	6,82	2.300,00	14,37	19,16
830,00	5,17	6,9	2.400,00	15,00	20,00
840,00	5,25	7,00	2.500,00	15,61	20,82
850,00	5,31	7,08	2.600,00	16,24	21,64
860,00	5,37	7,16	2.700,00	16,87	22,5
870,00	5,43	7,24	2.800,00	17,5	23,33
880,00	5,49	7,32	2.900,00	18,12	24,16
890,00	5,55	7,4	3.000,00	18,72	25,00
900,00	5,62	7,48	3.100,00	19,36	25,82
910,00	5,68	7,58	3.200,00	20,00	26,66
920,00	5,75	7,66	3.300,00	20,62	27,5
930,00	5,8	7,75	3.400,00	21,24	28,33
950,00	5,92	7,9	3.500,00	21,87	29,16
940,00	5,87	7,783	3.600,00	22,48	30,00
960,00	6,00	8,00	3.700,00	23,11	30,82
970,00	6,06	8,08	3.800,00	23,68	30,16
980,00	6,122	8,328			

(Continuará).