

Dr. Francisco José Salgado

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LA LE- GISLACION ECUATORIANA



Tesis Doctoral

DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

(Continuación)

LAS REMUNERACIONES

Si recordamos la norma legal consignada el Código del Trabajo, en la que se establece que toda prestación de un servicio o ejecución de una obra, debe ser remunerada y, retribuido todo trabajo y, si reparamos en que el contrato de trabajo es esencialmente oneroso, y en el hecho que el trabajador no cuenta sino con el producto de su labor, para dar satisfacción a todas las necesidades imperiosas de la vida, tendremos que convenir en la importancia capital que cobra este aspecto de la remuneración.

Lucha de los trabajadores, por conseguir mejores sueldos y salarios; doctrinas sociales que mirando el problema desde diversos planos, establecen soluciones parciales; teorías de mayor o menor aceptación encaminadas al establecimiento de leyes o a la determinación y precisión de todas las circunstancias que la rodean, han ido perfilando, con mayor o menor, vigor los caracteres múltiples de la remuneración. Pero nosotros desde el plano jurídico y legal, no queremos adentrarnos en todo ese maremagnum de teorías y doctrinas sociales a las que hemos mencionado, que estudian a la remuneración, ya como hecho económico, sujeto a determinadas leyes y derivado de conocidos antecedentes; ya como aspecto originado de hecho social, del problema social, etc., etc.

Sin embargo, debemos anotar que la ley, el aspecto jurídico, tiene su entraña íntima en el hecho científico; la justicia, como realidad, tiene que establecerse a base de estudios científicos; máxime si la justicia tiene que constituir el punto de referencia de toda ley. Lo jurídico, se basa

en lo social, en lo económico, etc. He aquí la importancia capital que tienen estos elementos, aún para la conformación de la ley, y de manera particular, para la resolución de problemas intrincados, como este de la remuneración, de proyecciones cada vez mayores, porque se enlaza con aspectos que se relacionan con la vida de los hombres, con los fundamentos de su propia existencia.

La remuneración, no debe ser juzgada desde el punto de vista de una relación muerta, fría, de sentido estrictamente legal; como el producto de un hecho, previsto por la ley, y como resultado de un esfuerzo medido por ella o apreciado libremente por otra persona. A la remuneración, es preciso estudiarla desde un punto de vista dual; como una obligación legal, como una exigencia prestativa, nacida de una obligación contractual de trabajo y, a la vez, como elemento de vida para miles de hombres, como único patrimonio capaz de llenar las exigencias de carácter biológico de los hombres, capaz de satisfacer los imperativos culturales o artísticos, de los seres racionales, dotados de inteligencia.

El hombre, no puede ser considerado como un animal de trabajo. El trabajo, en otros términos, no debe resumir toda la vida del hombre; ya que éste, miembro de una especie superior, a más de dar cumplida satisfacción a aquellas necesidades primarias, indispensables, imprescindibles de la vida, debe satisfacer también, aquellas otras que, si bien, no están dentro de la misma categoría que las anteriores, por lo menos tienen tanta validez y a las cuales es imperioso dar una atención preferente.

Alguien decía que el hombre se diferencia de los animales, en aquello de "reír" y de "llorar". Los hombres ríen. Los hombres lloran. Los animales no ríen ni lloran. Y he aquí tal vez, el punto de partida para una pequeña digresión. El hombre llora, y aquel dolor propio de los humanos es el resultado palpable de la existencia de un elemento también peculiar sólo al hombre: inteligencia. Inteligencia para discriminar o separar conceptos, inteligencia para comprender las cosas; inteligencia para reaccionar con el lloro y no con el alarido, con el grito salvaje, con el rugido estentóreo..

La risa como expresión del sentimiento de alegría, como reacción frente al placer, como elemento que demanda, además, el criterio de la razón y del talento.

El arte, en sus múltiples modalidades, acaso no sea sino una proyección superada del reír y del llorar humanos. El arte, talvez no sea —tómesele como concepción o como realidad— sino el resultado de aquello que nos hace reír o llorar. Pero el arte, tiene cabida, no solo en las personas que, haciendo del arte la razón de su vida, se encumbran a las zonas no soñadas siquiera por los demás mortales; sino también, en todos los hombres, en todos los seres, porque todos los seres saben reír y saben llorar.

La remuneración debe confrontar el problema de satisfacer las necesidades primordiales, y de este sentimiento artístico, que duerme y sueña, en la entraña profunda del mismo ser humano, de este sentimiento que, precisa sino manifestarse en forma concreta, por lo menos cultivarse, por lo menos reparar en él, ya que éste, en sus múltiples concepciones, en esa especie de escala gradual que, arrancando de las diversiones más simples, asciende hasta las concepciones más grandiosas; que, adquiere diversas modalidades y formas y de desplazar por diversos cauces, aún los más insospechados; merece una mayor o menor dedicación de los hombres.

La remuneración, no debe posibilitar la atención del vestuario, alimentación y vivienda, sino que, además, debe permitir la realización y efectivización, la práctica y el uso de todo aquello que, por obra y gracia de la civilización, del adelanto y del progreso, se ha tornado en elemento de carácter imprescindible para el hombre.

Por lo tanto, nuevos elementos, diversos elementos en todo lo que atañe al problema de la remuneración, deben ser consultados para su determinación; elementos que queremos resumir en un solo concepto, el de la Justicia. La remuneración debe tener el carácter de justa.

Justa, en tanto posibilita la satisfacción de todas las necesidades de los trabajadores, considerándoles a estos como seres humanos.

Justa en tanto no solo asegura la vida de las personas de los trabajadores, sino también la de los miembros de toda su familia, en virtud de que los trabajadores, tienen que cumplir funciones biológicas y de carácter social.

Justa en tanto constituya una debida proporción entre el trabajo realizado y la parte de utilidad que perciba el patrono, como el resultado lógico deducido del precio de venta

de los productos nacidos del concurso de los elementos capital y trabajo.

Qué comprende la remuneración.

La remuneración, término genérico, comprende a los llamados sueldos y salarios, cuyo estudio vamos a efectuar a continuación.

SALARIOS

Norma legal:

Salario es el estipendio que paga el patrono al obrero en virtud del contrato de trabajo; . . . El salario se paga por jornadas de labor, y en tal caso se llama jornal, por unidades de obra, o por tarea; el sueldo por meses. . . (Art. 43 del C. de T. E.)

Estudio:

Nuestro Código del Trabajo no define, de manera especial, lo que se debe entender por remuneración, pero sí define al sueldo y al salario. Salario, el que percibe el obrero por su trabajo; sabiendo que, obrero es el que realiza labores en las que se produce un predominio del esfuerzo material sobre el intelectual.

Cuando el salario se percibe por día, se denomina jornal, si por unidades de obra, a destajo y por tarea, toma también estas denominaciones.

Ya dijimos que en lo que respecta a la determinación de los salarios, diversas teorías y doctrinas han sido expuestas; como también que no constituía parte de nuestro estudio el que nos refiriéramos, especialmente, a ellas; pero, en general, se ha establecido, tres modalidades de salario: salario mínimo, salario justo y salario vital.

Salario Justo.

Todas las escuelas sociales, todas las doctrinas y teorías, están de acuerdo en que el trabajador debe recibir un salario justo; unas estableciendo el aspecto de justicia, como una igualdad entre el concepto trabajo y la remuneración correspondiente; es decir que el salario sea una propor-

cionada retribución del esfuerzo humano. Otras entendiendo que el salario, ha de ser determinado en conformidad a las necesidades que es preciso que el obrero satisfaga; que el salario debe constituir una suma tal, capaz de llenar las necesidades de un hombre, que debe realizar una vida decente.

Al efecto, debemos recordar que el Saint-Simonismo, estableció como fórmula para la determinación del salario, aquella cuya enunciación es: "a cada cual según su capacidad y a cada capacidad según sus obras"; el Fourierismo, aquella otra que dice: "a cada cual según sus necesidades"; "a cada cual según su trabajo", fue la fórmula establecida por Stuard Mill; "a cada cual el producto de su trabajo", propugna la Escuela Marxista; "a cada cual un salario mínimo y una asignación familiar", sugieren los liberales modernos; y, "cada uno para todos", dicen los Solidaristas y Cooperativistas.

Salario Vital.

Se dice que el salario vital es aquel que posibilita una vida decorosa al trabajador, es decir que basta para llenar las necesidades primordiales, indispensables de aquellos. En la actualidad, especialmente el salario vital, constituye una verdadera aspiración de las clases trabajadoras que no se contentan con el salario mínimo, que abastece sólo a las necesidades imprescindibles de los trabajadores.

Salario Mínimo.

El salario mínimo se establece en la época moderna, como una reacción contra la expoliación de carácter patronal y, como un sistema contrario al de la antigüedad, que estableció el salario máximo.

La Vieja Escuela Liberal, se opuso a la fijación por parte del Estado, del salario mínimo; aduciendo que el salario debe estar regulado por las leyes económicas, especialmente por la ley de la oferta y la demanda. Posteriormente, la Nueva Escuela Liberal, propugnó como medio de evitar la agudización de la lucha de clases, la fijación, por parte del Estado de los salarios mínimos, entendiéndose por tales, aquellos que permiten al trabajador llevar una vida sobria

y honesta; es decir que pueda alimentarse, tener una habitación decente, vestimenta adecuada, calefacción, alumbrado, gastos para distracciones honestas, cuidado en caso de enfermedad, etc., etc.

La doctrina Socialista acepta el salario mínimo, como una conquista momentánea, como una concesión primera que ha podido ser obtenida, pero no como una conquista definitiva; es el paso obligado para encontrar el salario adecuado y verdaderamente justo.

Salario Familiar.

Este salario ha sido propugnado por la escuela Liberal contemporánea, que establece que el trabajador debe percibir una remuneración adecuada, no sólo para llenar sus propias necesidades, sino también las de su cónyuge e hijos, de tal manera que, por este nuevo concepto familiar está dada esta nueva modalidad del salario.

Impugnaciones al Salario Mínimo.

Varias objeciones y de distinta índole se han formulado en contra de la fijación de salarios mínimos. Por una parte se afirma que los salarios mínimos, atentan contra la libre contratación; pero esta idea cae por su base por la sencilla razón de que no es posible que el salario esté sujeto a la ley de la oferta y la demanda, por no ser una mera mercancía el trabajo y, porque el trabajo del hombre, el sustento del hombre no deben estar subordinados a contingencias de esta naturaleza.

También se ha dicho que el salario mínimo, conspira contra las especializaciones porque, particularmente, destruye la superación del trabajador en un determinado ramo del trabajo. Nada más falso, porque si el trabajador tuviera un salario máximo, entonces estaríamos frente al hecho de que se ha destruido la iniciativa privada y el afán de superación; pero dentro de un régimen de salario mínimo, el trabajador puede aspirar a percibir otros salarios mayores, a base de mejor trabajo.

Se dice que los salarios mínimos encarecen la vida, porque encarecen la producción; sobre este aspecto, mucho se

ha discutido sin que se hubiera llegado a dar la última palabra.

Pero la única crítica fundada y verídica es aquella de que los salarios mínimos, en ninguna parte, han llegado a asegurar un régimen de vida decente para los trabajadores; pues los salarios mínimos, en definitiva, no son salarios justos, no constituyen una proporcionada retribución del trabajo del hombre.

Fijación de Salarios Mínimos.

Los salarios mínimos se establecen ya sea directamente por la ley, ya por medio de las denominadas Comisiones de Salario Mínimo, ya por los pactos colectivos, especialmente estos últimos, con un profundo conocimiento, y con mayor acierto que la misma ley y que las mismas Comisiones de Salario Mínimo.

El Salario Mínimo en nuestra Legislación.

Norma legal:

Los sueldos y salarios se estipularán libremente; pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales. Art. 44 del C. de T.E.)

Estudio:

Nuestra Legislación contempla la existencia de salarios mínimos, como se desprende de la disposición legal que mencionamos. Sólo en los casos en los cuales no hubieren sido determinados los salarios mínimos, corresponde a las partes el acordar el salario libremente, como pueden convenirlo, aún a base de haberse determinado dichos salarios mínimos, cuando es su deseo sobrepasarlos.

La Ley, en primer término, establece los salarios mínimos a los que tienen que sujetarse las partes, limitándose en esta forma la libertad contractual para asegurar un mínimo bienestar a las clases trabajadoras. A continuación vamos a estudiar a quien corresponder fijar y determinar los salarios mínimos y los elementos que es necesario tomar en cuenta para esta labor.

Comisiones de Salario Mínimo.

Norma legal:

En las capitales de Provincia y en los Cantones y lugares en que el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, crea conveniente, funcionarán Comisiones de Salario Mínimo, encargadas de fijar para sus respectivas circunscripciones los sueldos y salarios mínimos. (Art. 57, inc. 1º del C. de T.E.)

Estudio:

El actual Código del Trabajo, preceptúa la organización de las Comisiones de Salario Mínimo, encargadas de fijar y determinar las remuneraciones mínimas que deben percibir los trabajadores, de una determinada circunscripción territorial.

Composición de las Comisiones de Salario Mínimo.

Norma legal:

Estas Comisiones estarán compuestas por un delegado de la Dirección General del Trabajo, un médico designado por la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros y por un delegado de la Municipalidad respectiva.— Además integrarán las Comisiones dos miembros; uno en representación de los patronos y otro de los trabajadores, designados para cada clase de trabajo según Reglamento. (Art. 57, inc. 2º y 3º del C. de T.E.)

Estudio:

Por lo general, la constitución e integración de las Comisiones de Salario Mínimo, es apropiada y magnífica, si se repara que éstas se encuentran formadas por un representante de la Dirección General del Trabajo, que se presume debe ser un técnico en la materia; un médico, representante de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, conocedor de las necesidades de carácter biológico de los individuos y estudioso de la medicina social; un delegado de la Municipalidad respectiva que representa al pueblo, ya que éste es elegido de entre los demás munícipes o personas extrañas al Municipio, el cual es elegido por el mismo pueblo. Además, integran las Comisiones de Salario Mínimo, un representante de la clase patronal y otro de la trabajadora, de acuerdo a la forma establecida por el Reglamento que pre-

ceptúa la Ley, pero que no ha sido elaborado, en cuanto se refiere a la elección de estos representantes.

Funcionamiento de las Comisiones de Salario Mínimo.

Nada dice el Código del Trabajo sobre la forma en que deben funcionar esas Comisiones, para llenar la finalidad para la cual han sido establecidas, omisión ésta que debió ser solucionada por medio de una reglamentación expedida, ya sea por el Ministerio de Previsión Social, ya por las mismas Comisiones de Salario Mínimo, en el caso de llegar a ingrarase como tales.

Por otra parte, para la misma designación de los representantes de las clases patronal y trabajadora que, deben integrar estas Comisiones, se precisa de un Reglamento, que señale el procedimiento que debe seguirse en ánimo a realizar tales designaciones. Pero a este respecto, nada se ha hecho hasta el presente momento.

Pero es necesario que se dé cumplimiento a la Ley y, en consecuencia, en este afán, alguna vez, se debe proceder a la elaboración de la supradicha reglamentación, en la cual deben ser tomados en cuenta los siguientes aspectos, que como sugerencias, los anotamos.

1°—Para la designación de los representantes de los trabajadores al seno de las Comisiones de Salario Mínimo, se debe establecer, de preferencia, que en ella deben intervenir delegados de cada Comité de Empresa correspondiente a la rama del trabajo de que se trate y, a falta de éstas organizaciones de trabajadores, de cada sindicato respectivo, y sólo en caso de no existir tampoco éstos, por una asamblea general de todos los trabajadores pertenecientes a dicha especialidad. De esta manera, se apoya en forma efectiva a los organismos legalmente constituídos por los trabajadores, se les hace intervenir en la determinación de sus propios salarios, máxime si se repara en que son los que mayor interés manifiestan en la resolución de los problemas de su clase.

2°—En la misma forma, la representación de carácter patronal, se ha de realizar a base de elecciones en las que intervengan las asociaciones patronales afines y propias del

trabajo de que se trate y, solo en caso de faltar éstas, por elección directa de todos los patronos respectivos.

3º—En el nombramiento de delegados que han de integrar las Comisiones de Salario Mínimo, deben interesarse la Dirección, la Subdirección e Inspecciones de Trabajo, arbitrando todas las medidas adecuadas y conducentes para que esta elección se verifique, y realice en la forma legal.

4º—Una vez constituida la Comisión de Salario Mínimo, ella misma debe elaborar el Reglamento Interno, indispensable para su funcionamiento; y, de no ser posible, preciso es que se dicte un Reglamento, ya sea como una resolución de la Dirección General del Trabajo o ya como un Decreto Ejecutivo, Reglamento en el que se consulte, quien debe presidir dichas Comisiones, o como debe realizarse dicha elección; las votaciones y deliberaciones en que forma deben realizarse, etc., etc. De la misma manera, todos los empleados del Ramo de Trabajo, deben prestar su cooperación para el mejor cumplimiento de su cometido por parte de las Comisiones de Salario Mínimo; informando a la brevedad posible sobre todos los aspectos que quisiera conocer la Comisión, especialmente en lo relacionado con la parte estadística del problema, datos que deben ser suministrados por la Oficina de Estadística y Colocación adscrita a la Dirección General del Trabajo.

Se concede apelación ante la Dirección General del Trabajo de las resoluciones acordadas por las Comisiones de Salario Mínimo; pero esta apelación la pueden interponer solo los miembros de ella, que no estuvieren de acuerdo con dichas resoluciones. En consecuencia, en estos casos, corresponde en forma definitiva a la Dirección General del Ramo, determinar lo conveniente.

Formas de Salario Mínimo.

Se consideran posibilidades referentes a la determinación del salario mínimo, en lo que respecta a lo que este ha de constituir, es decir si debe estar integrado sólo por una cantidad en efectivo, en monetario; o, si también, puede estar constituido por una remuneración de carácter mixto, integrada por una parte en monetario y por otra de beneficios

que reciba el trabajador, tales como de usufructo, uso, habitación, etc., etc.

Elementos para la fijación del Salario Mínimo.

Norma legal:

Para la fijación de sueldos y salarios mínimos, las Comisiones tendrán en cuenta:

1º—Que el sueldo o salario mínimo debe bastar para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador considerándosele como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fueren a fijarse;

2º—Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biológica de la especie de trabajo de que se trate.

3º—El rendimiento efectivo del trabajo.

4º—Las sugerencias y exposiciones de los interesados tanto patronos como trabajadores. (Art. 58 del C. de T.E.)

Estudio:

Todos estos aspectos precisan ser tomados en cuenta por las Comisiones de Salario Mínimo, para la realización de sus finalidades, elementos éstos que nos vamos a permitir estudiarlos en forma breve.

Necesidades que debe satisfacer el Salario Mínimo.

La remuneración, de un modo general, constituye el único patrimonio efectivo de los trabajadores y la única base con la que cuentan éstos, para la satisfacción de todas las necesidades de su vida. Compenetrado el legislador de esta realidad, impone la obligación de que los salarios mínimos atiendan a estas exigencias.

El salario mínimo debe posibilitar la satisfacción de las necesidades normales del individuo. ¿Pero qué debe entenderse por normal? El término empleado, especialmente formando parte de un precepto legal que, en todo sentido debe ser claro y diáfano en su contenido y en sus alcances, resulta vago, impreciso e indeterminado y oscuro. En este sentido, indispensable era que, el legislador estableciera y concretara cuáles son esas necesidades que dicen relación con el desarrollo normal de la vida del trabajador.

Para dilucidar este aspecto, para llegar a determinar que es lo que comprende las exigencias que bastan para llenar las necesidades de la naturaleza indicada, tenemos que formarnos una idea de lo que es un hombre normal, para partiendo de este concepto, llegar a desentrañar el sentido y el alcance de la disposición legal.

El hombre, en primer aspecto, tiene un organismo físico que realiza determinadas funciones; posee una biología animal que, inexorablemente cumple con el desarrollo de específicas funciones, las que, para su normal desarrollo suponen la existencia de característicos elementos.

El hombre, tiene un instinto arraigado, un imperativo natural que le impele a defender su vida, la conservación de su vida. El sentimiento primario de la propia conservación, obra de tal manera y con tal impulso y fuerza que a veces es el origen del que dimana, el crimen, el delito y toda surte de violaciones de la misma ley. Pero la conservación de la vida, presume elementos que, la hagan posible. El hombre, en primer término, necesita de alimentos. El hombre precisa alimentar a su organismo biológico, para que éste realice el funcionamiento normal al que, naturalmente está destinado. El hombre precisa de alimentos para nutrir a todos los órganos y, demás elementos integrantes de su estructura física, para que éstos cumplan y realicen sus específicas funciones.

De la misma manera, el cuerpo humano, la estructura física del hombre, tiene que defenderse de las inclemencias del tiempo, de las molestias que pueden causarle los agentes exteriores; así como también, atendiendo a un criterio moral y de pudor, establecido por el sentido social y el deber de un mutuo respeto, necesita de vestuario. Al igual que el alimento, el vestuario constituye, otra exigencia imprescindible, en la que debe siempre reparar el hombre normal.

El hombre en los tiempos que corren, no es nómada y, por tanto, tiene su propia morada y en ella precisa de todo el confort necesario. El hombre, jefe de familia, tiene la obligación de alimentar, de vestir, de proporcionar morada, etc., tanto a su cónyuge como a sus hijos.

Finalmente, el hombre, ser dotado de razón y de inteligencia, precisa de descanso y de diversiones honestas, de acuerdo con las modalidades especiales que el arte, en sus múltiples manifestaciones, ha sugerido en estos últimos

tiempos. Tiene que asistir a los cinemas, a los teatros, etc., si deseamos que éste lleve una vida decente y normal. De la misma manera, siendo como es "un animal político" y, debiendo atender a su cultura y educación, tiene que adquirir revistas, periódicos, libros, etc., para poder ser un ciudadano conciente en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus derechos.

Pero para saber la cantidad, para determinar la suma que se debe constituir en remuneración mínima para los trabajadores, es preciso conocer los valores que corresponden para llenar dichas necesidades, atendiendo, al mismo tiempo al valor que estas necesidades demanden en una determinada circunscripción territorial.

Qué cuesta el vestido para una persona, qué valor tiene una vivienda adecuada para un trabajador y su familia, qué vale la alimentación y qué cantidad de alimentación es preciso que consuma un trabajador, éstas son las cuestiones que deben conocer los miembros de una Comisión de Salario Mínimo, para la feliz realización de su cometido.

En otros lugares, se hacen encuestas, se efectúa las correspondientes estadísticas, se realizan estudios, para determinar estos particulares en forma científica y verídica. Entre nosotros, lamentablemente, poco o nada se ha hecho en esta materia, por lo que la determinación de los salarios mínimos se hace a ojo de buen cubero, sin ninguna base real y sin fundamentos dados por un estudio serio, verídico y apropiado.

En consecuencia es preciso que los estudiosos, que las autoridades del trabajo, que la Oficina de estadística y Colocación, adscrita a la Dirección general del Trabajo, estudien las condiciones económicas y sociales de cada circunscripción territorial, para que en posesión de los datos aportados por estos estudios, poder realizar a conciencia, la fijación y determinación de los llamados salarios mínimos.

Talvez por esta razón es que hasta la presente, las Comisiones de Salario Mínimo nunca han funcionado ni han cumplido con las finalidades que le fueron asignadas por la ley; en vista de lo cual, ha sido el Ministerio de Previsión Social y Trabajo el que, en forma directa, sin basarse tampoco en datos certeros y razonables sobre las condiciones de vida de los trabajadores, etc., ha fijado salarios mínimos para varias modalidades de trabajo. Y esta situación se ha pro-

ducido, porque la misma Ley considera que, a falta de determinación de salarios mínimos por parte de las Comisiones encargadas de hacerlo, lo haga el citado Ministerio.

Esfuerzo empleado en el trabajo.

Es indudable que ciertas modalidades de trabajo requieren de mayor esfuerzo, de una actividad más concentrada y gravosa para la riqueza biológica de los individuos; y, en atención a estos particulares es que las Comisiones de Salario Mínimo, deben determinar la cuantía de las remuneraciones que obligatoriamente deben ser abonadas al trabajador.

Como el salario mínimo, constituye la remuneración base para el trabajador de una jornada legal de labor, es decir de ocho horas de trabajo, es preciso tener en consideración cual es el esfuerzo que, dentro de ese tiempo puede desarrollar el trabajador y que resultados pueden significarle para su organismo la dación de una determinada cantidad de energía, para poder determinar el valor que corresponde a ese trabajo.

Si se quiere que la remuneración constituya una proporcionada retribución al esfuerzo realizado, preciso es reparar en él, basarse e inspirarse en éste, para cumplir con justicia el deber de asegurar a todos los trabajadores, remuneraciones capaces de llenar las necesidades que demanda una vida normal, las exigencias propias de la vida de un hombre culto, civilizado, que se debe a su familia y a la sociedad a la que se pertenece.

Rendimiento efectivo del trabajo.

De la misma manera como para la determinación de salarios mínimos se ha consultado todo aquello que dice relación al trabajador, es preciso atender también los intereses de carácter patronal, puesto que si se va a asegurar todo lo que el trabajador necesita para llevar una vida decente, honrada y honesta, por otro lado, con este criterio se está afectando, indudablemente a los intereses del patrono, al que se le impone el pago de los salarios mínimos. Por lo mismo, no es aconsejado lesionar estos intereses, sino también tomarlos en cuenta para ver su capacidad de gasto, y más que nada tomar en consideración cuál es el rendimiento efectivo

que el patrono recibe de los servicios prestados por el empleado u obrero, en su caso. Y teniendo en cuenta este otro elemento, es como las preindicadas Comisiones pueden realizar su cometido en la forma más justa y compatible con la realidad.

Sugerencias de los interesados.

Si los trabajadores van a resultar beneficiados con la determinación de salarios mínimos y, si al contrario, los patronos se van a ver obligados a pagar salarios justos; es imprescindible que se escuche los razonamientos que cada uno de ellos tenga que hacer, así como las aspiraciones y pretensiones de cada una de estas clases, entre las que existe una evidente contraposición de intereses.

Los anhelos de las fuerzas trabajadoras, las aspiraciones que éstas abrigan, la certificación de sus necesidades que es preciso remediarlas y satisfacerlas, los imperativos de todo género que es preciso y urgente atender, todos estos aspectos deben ser conocidos por los miembros integrantes de las indicadas Comisiones. De igual manera las exposiciones de los patronos, los reclamos que éstos pueden formular las aspiraciones o concesiones que estos pueden tener y hacer con respecto a este problema, etc., etc.

Sólo a base de los reclamos, de las aspiraciones y anhelos, de las dudas y acertos expuestos por los interesados es posible que las Comisiones de Salario Mínimo, cumplan razonablemente con sus funciones y determinen las remuneraciones que obligatoriamente deben percibir los trabajadores, sin amenguar de manera precipitada, antojadiza o alejada de la realidad, los intereses de vital importancia de los trabajadores, ni los intereses dignos de todo respeto también, de carácter patronal.

Evitar que el hambre, la miseria y el dolor sigan azotando en forma cruel e inhumana a las clases trabajadoras. Evitar que la explotación patronal, dentro de un régimen de libre contratación, siga imponiendo salarios misérrimos a los trabajadores. Evitar que los intereses patronales sufran marcada mengua y aún, no lleguen a tener casi ninguna ventaja o ganancia en la empresa o negocio de que se trate. Esta

debe ser la mejor aspiración de todos y cada uno de los miembros integrantes de las Comisiones determinadoras de los salarios mínimos.

LOS SUELDOS

Norma legal:

Salario es el estipendio que paga el patrono al obrero en virtud del contrato de trabajo; y, sueldo la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.—El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal, por unidades de obra, o por tarea; el sueldo, por meses, o años, sin suprimir los días no laborables. (Art. 43 del C. de T.E.)

Estudio:

Sueldo es el que percibe el empleado; entendiéndose por tal el que realiza trabajos en los que se produce el predominio del esfuerzo intelectual sobre el material.

El sueldo se pacta por meses o por años, sin consideración a los días no laborables; lo que no sucede con el salario, ya que este último se abona por los días de trabajo, los días laborables. Sabido es que de acuerdo con nuestra legislación, como lo anotamos oportunamente, las tardes de los días sábados y los días de descanso obligatorio, no son laborables, en ellos los trabajadores deben dedicarse a esparcimientos adecuados. Y, éstos cuando son obreros, si bien perciben la remuneración correspondiente a la tarde del día sábado, así como la que corresponde a los días de descanso obligatorio, sin embargo, no reciben remuneración alguna en lo que dice relación al día domingo, día también dedicado al descanso. Pero cuando son empleados, la cosa varía y, éstos deben percibir la remuneración mensual acordada, sin atención o consideración a dichos días no laborables o dedicados al descanso.

El sueldo constituye una remuneración periódica fija, la misma que, una vez pactada, tiene que ser percibida por el trabajador, a cambio de la labor determinada en el contrato, sin descuentos patronales a no ser los establecidos legalmente.

Sobre este aspecto surge el problema referente a si el patrono, cuando el trabajador no asiste a su trabajo, puede descontar del sueldo correspondiente el valor relativo a dicha falta. Tratamos de dilucidar este aspecto, para lo cual, preciso es transcribir las normas correspondientes del Código de la Materia.

Falta diaria o diarias del empleado.

Norma legal:

El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana no tendrá derecho a la remuneración correspondiente al medio día de descanso semanal de que habla el Art. 65, pero no lo perderá si la falta se debiere a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor y no excediere de dos días. (Art. 74 del C. de T.E.)

Estudio:

Cuando el empleado, en los términos del caso contemplado por el Art. 74 del Código del Trabajo, falta al trabajo, deberá perder el valor correspondiente a la remuneración del día sábado por la tarde? La respuesta en este aspecto, por nuestra parte, debe ser negativa, a pesar de que el legislador usa el término "trabajador", con lo que comprende tanto a los empleados privados como a los obreros.

Decimos y afirmamos que este artículo no comprende a los empleados, por la circunstancia de que el sueldo constituye una remuneración fija, periódica, la que no se debe a los días de trabajo; como sucede en lo que respecta a los salarios que perciben los obreros. Estos últimos cuando no trabajan no ganan, cuando se trata de un contrato a jornal; pero los empleados podrán ser multados por estas faltas, en consonancia con el Reglamento Interno legalmente aprobado, pero no se les podrá descontar de sus haberes la remuneración correspondiente a la tarde del día sábado.

Falta de horas del empleado.

Norma legal:

Si el obrero sin causa justa dejare de trabajar las ocho horas diarias de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional del salario. (Art. 77, inc. 1º del C. de T.E.)

Estudio:

Cuando el empleado faltare horas a su trabajo y dejare en este lapso de cumplir con sus deberes y obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, podrá ser multado por el patrono, de acuerdo con las normas establecidas en el respectivo Reglamento Interno de la empresa o negocio, pero no se le podrá descontar de sus haberes, lo que correspondiere al tiempo de dichas faltas, porque el artículo citado comprende solo a los obreros y no a los empleados y, por las mismas razones que dejamos consignadas en el caso anterior. Por otra parte, en este aspecto, en caso de dudarse sobre el alcance de esta disposición, es preciso atenerse a un sentido más favorable al trabajador, en este caso empleado y, considerar que a él no comprende dicha disposición.

Conceptuación jurídica de sueldo.

Jurídicamente, el sueldo existe como tal, aún a base de una consideración contraria de las partes. Si un trabajador tiene la calidad de empleado privado, debe percibir sueldo, porque su calidad, como lo manifestamos, no depende del criterio de las partes contratantes. En consecuencia, cuando un trabajador tiene la calidad de empleado privado, de hecho se debe establecer que ha convenido en una remuneración denominada sueldo, pese al hecho de que éste hubiera convenido en ganar jornal, es decir en consideración al trabajo de cada día.

En definitiva la discriminación o conceptualización de la remuneración denominada sueldo, no está subordinada a la voluntad ni acuerdo de las partes, sino que está dada por la misma ley.

Clases de sueldos.

Nuestra Legislación no contempla ninguna clasificación de sueldos; pero la doctrina y aún otras legislaciones de otros países, han establecido los llamados sueldos vitales, los mismos que sirven "para satisfacer las necesidades indispensables para la vida del empleado, su alimentación vestuario y habitación y las que requieren su integral subsistencia

y, las erogaciones obligatorias de previsión social y seguros".

Sueldo vital rebajado, como su nombre lo indica, es el mismo vital pero con disminuciones operadas en consideración a ciertos factores o circunstancias, tales como la edad, sexo, etc.

Sueldo ajustado a piezas es el que recibe el empleado por su trabajo a destajo.

Y, finalmente, el sueldo mínimo o tarifado, es el establecido, el fijado por las correspondientes Comisiones de Sueldos Mínimos, tomando en cuenta la categoría del empleado, su trabajo, las condiciones en que se realiza, las necesidades de esta clase de trabajadores, etc., etc.

Lo que comprende el sueldo.

Norma legal:

Para el pago de las indemnizaciones a que tuviere derecho el trabajador, se tendrá por sueldo o salario la remuneración total, incluyendo lo que hubiere percibido por trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación o cualquiera otra retribución accesoria que tenga carácter normal en la industria o servicio. (Art. 55 del C. de T.E.)

Estudio:

De los particulares constantes en el artículo que antecede y que dicen relación directa con los sueldos, los que tenemos que estudiar son los siguientes: los viáticos, la comisión, las participaciones, las gratificaciones, los sobresueldos.

Viáticos.

Héctor Escribar, define a los viáticos, como "los suplementos que recibe el empleado por tener que ausentarse de la ciudad donde desempeña sus funciones, con motivo del empleo".

Lo que el empleado paga por los gastos que demanda el viaje y que son suministrados por su patrono, cuando viaja por cuenta de éste, se denomina viáticos.

Se ha establecido una seria discusión sobre si los viáticos forman o no parte del sueldo. Unos están por la afirmativa y otros niegan terminantemente esta posibilidad.

Por principio, los viáticos son proporcionados por el patrono a su empleado, "para los gastos de viaje", de tal manera que, los viáticos no ingresan de modo general en el patrimonio del empleado, él no se beneficie de ninguna manera con el valor correspondiente a los viáticos que le han sido suministrados para un fin específico y determinado; no le benefician como el pago de horas suplementarias de labor, el de trabajos extraordinarios, el derecho de habitación, el de usufructo, etc., etc.

Por la consideración que antecede, por regla general, los viáticos no constituyen parte del sueldo y, consiguientemente, no deben ser tomados en cuenta para el pago de indemnizaciones que se deban al empleado.

Pero como toda regla, la anterior sufre una excepción que la confirma. Cuando el trabajador comprueba que la cantidad destinada a los viáticos era de mayor consideración que la requerida por los gastos que el viaje demanda, situación que le permitía realizar un ahorro, del mismo que se beneficiaba y que, en consideración a esta circunstancia pactó o estipuló el sueldo, entonces sí, mediando las dos situaciones anotadas, tenemos que convenir en que los viáticos forman parte del sueldo.

Comisiones.

Se ha definido a la comisión como "el porcentaje sobre las ventas o compras que el empleador efectúa con la colaboración de su empleado", es decir, en otros términos, el porcentaje que el empleador asigna al empleado por su trabajo o colaboración, realizado y prestada, respectivamente, en las operaciones o negocios que se efectúen.

Las comisiones son acordadas y pactadas entre los interesados, en la proporción que éstos juzguen convenientes y, una vez establecidas tienen el carácter de obligatorias.

Es necesario distinguir la comisión propiamente dicha, de la participación en las utilidades, o en los beneficios.

La comisión es un porcentaje sobre determinado negocio u operación, en lo que dice relación a las utilidades que este produzca o no, puesto que, nada tiene que ver este aspecto con la comisión. Es sólo una asignación determinada en pago de la realización de un hecho convenido, de un trabajo sea este prestación de un servicio o ejecución de una

obra, sin consideración al valor de las utilidades que para el patrono pudieran derivarse de la prestación de este trabajo.

La participación en beneficios, al contrario, constituye un porcentaje determinado a favor del trabajador en lo que dice relación a la parte de beneficios que le corresponden al patrono; es una proporción determinada en lo que respecta a dichos beneficios o utilidades; estableciéndose este concepto de comisión, en consecuencia, a base de este criterio de utilidades.

En lo relativo a las comisiones tenemos que hacer el discrimen de dos casos diferentes que pueden suscitarse.

1º—El empleado trabaja en el local de su patrono o empleador. En este caso, el empleado recibe, en el caso, el producto de sus comisiones, de acuerdo a los términos del contrato y, como para la verificación de su cometido, se encuentra bajo la inmediata y efectiva vigilancia de su patrono, éste debe realizar una labor comprendida dentro de los términos determinados por la jornada máxima de trabajo; y, además, en el caso de haberse determinado sueldos mínimos, si el producto de las comisiones no corresponde a dichos sueldos, tendría derecho a exigir el complemento respectivo.

2º—Si el empleado no trabaja en el lugar o local de propiedad o de uso de su patrono y, aun más, trabaja a órdenes de otros patronos, no está sujeto a las normas de la jornada máxima de trabajo, es decir que no podría exigir a su patrono, en el caso de haber realizado labores suplementarias, el importe de éstas, en virtud de que su trabajo puede realizarlo a su arbitrio, sin control expreso de su patrono. De la misma manera, en el caso de haberse fijado sueldos mínimos para esta clase de empleados, por el hecho de servir a varios patronos, este empleado no podría exigir a ninguno de ellos el pago de los sueldos mínimos, sino sólo de las comisiones que le correspondieren, aún cuando éstas sean inferiores a dichos sueldos.

Participaciones.

Las participaciones están dadas por la proporción fijada al trabajador, tomando como base las "utilidades del negocio".

Las participaciones pueden tener un carácter amplio y abarcar a todas las utilidades de un negocio en general, o pueden tener un carácter mas restringido, referirse sólo a los negocios en que directamente intervenga el empleado, o sólo a una parte del negocio.

En lo que respecta a las participaciones tenemos que hacer las mismas consideraciones que efectuamos en lo relativo a las comisiones.

Cuando se ha determinado un sueldo mínimo para el empleado, éste debe percibir aquel, aún cuando el valor de las participaciones fuere menor o cuando no hubieren ganancias de ninguna naturaleza y correspondientemente, no le cupiere porcentaje alguno al empleado, en concepto de remuneración. Pero en el caso de haber sueldos mínimos para esta clase de empleados, el empleado tiene que sufrir los resultados del negocio, tiene que estar supeditado a las contingencias de éste, en lo relativo al cobro de las comisiones pactadas. Si el negocio ha producido utilidades, el empleado percibirá el porcentaje correspondiente, pero si no existe utilidades de ninguna clase, éste no percibirá ninguna remuneración por su labor, situación ésta que rompe el precepto de que todo trabajo debe ser remunerado; porque en este caso habría un trabajo realizado, sea éste prestación de un servicio o ejecución de una obra, y, sin embargo legalmente, el empleado no tendría derecho a exigir paga alguna por el trabajo realizado, en el caso de no existir sueldos mínimos; de donde se desprende la importancia capital que tiene y significa para los trabajadores, la determinación de remuneraciones legales, ínfimas.

Sobresueldos.

Los sobresueldos, o sea ciertas asignaciones voluntarias que periódicamente son concedidas por patronos a sus empleados, por tener el carácter de permanentes, constituyen parte integrante del sueldo en lo que dice relación al pago de las indemnizaciones de trabajo.

SALARIOS Y SUELDOS

Lo que comprende la remuneración.

Norma legal:

Para el pago de las indemnizaciones a que tuviere derecho el trabajador se tendrá por sueldo o salario, la remuneración total incluyendo lo que hubiere percibido por trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso o habitación, o cualquiera otra retribución accesorio que tenga carácter de normal en la industria. (Art. 55 del C. de T.E.)

Estudio:

Todo lo que beneficie al trabajador, en términos generales, debe entenderse incorporado al sueldo o salario que éste percibe, en lo relacionado con el pago de indemnizaciones, ya que se presume que el obrero o empleado ha pactado una determinada remuneración, no sólo en atención a lo que recibe en dinero, en monetario, sino también en consideración de otros derechos accidentales, que le prestan beneficios y utilidades, de otras retribuciones accesorias, de otros estipendios dados por los motivos, entre otros, que constan en el artículo 55 del Código del Trabajo Ecuatoriano.

Todo lo relativo a las comisiones, participación en beneficios, hemos estudiado en el capítulo respectivo de los sueldos; en consecuencia, réstanos efectuar el estudio de los demás particulares.

Trabajos extraordinarios y suplementarios.

Fácilmente se confunde el trabajo extraordinario con el suplementario, en tal forma que, aún los Tribunales de Justicia, consideran a estos dos términos como sinónimos; sin embargo de las diferencias notables que es posible establecer, máxime que la misma ley distingue notablemente entre estos dos aspectos, como lo pasamos a demostrar.

La Ley habla de labores, de horas suplementarias de trabajo, cuando se refiere a la jornada máxima de trabajo, como se deduce de las distintas reglas que forman parte in-

tegrante del artículo 72 del Código de la materia. Y, además, de la redacción del mismo artículo 55, se desprende que el legislador, no usa como sinónimos los términos "trabajo extraordinario" y "trabajo suplementario", porque en dicho artículo existe una enumeración de todos los beneficios que pueden y deben ser incorporados a la remuneración, porque de juzgarse de diversa manera, entonces los trabajos a destajo, también vendrían a ser la misma cosa que los anteriormente mencionados, ya que estos se encuentran considerados en la misma forma que los extraordinarios, si se repara en que todos estos elementos, se encuentran separados por una coma, que en este caso sirve de base para una separación absoluta entre su enunciación y por ende, en su conceptualización.

Lo extraordinario, es lo que está fuera de lo ordinario, en consecuencia, trabajos extraordinarios, son sencillamente los que han sido realizados fuera del trabajo "ordinario", normal; son los trabajos que fuera de las estipulaciones concertadas en el contrato de trabajo, realiza el trabajador, a instancias de su patrono y, a base de una verdadera modificación sustancial del contrato primitivo y, aún más, tal vez hasta por una nueva contratación o convención en este sentido. El trabajador cuando en un contrato de trabajo se compromete a prestar un servicio o a ejecutar una obra, a cambio de una determinada remuneración, debe realizar su cometido, si se quiere dar cumplimiento exacto a lo concertado, sólo en los términos relativos a la clase y forma de trabajo, en que está concebido dicho contrato; pero, sin embargo de esta consideración, un patrono obliga al trabajador a realizar labores, fuera de lo convenido, entonces estamos en presencia de trabajos de carácter extraordinario. Para aclarar mejor estos conceptos, nos permitimos poner un ejemplo: un trabajador agrícola, de acuerdo con lo convenido con su patrono, tiene que efectuar el trabajo de arar una determinada finca, pero una vez cumplido su cometido, su patrono le obliga a que efectúe las llamadas faenas, como aseo de las habitaciones, de los patios, recolección de basura, etc., etc.; en este caso, estos trabajos que han sido realizados por el indicado trabajador, se los considera como de carácter extraordinario, los mismos que deben ser remunerados por su patrono, fuera de la remuneración normal y acordada, ya que se trata de labores excedentes de la obli-

gación adquirida por parte del trabajador, en el contrato respectivo.

El trabajo suplementario está dado por otro concepto. Por los contratos de trabajo, los empleados u obreros se comprometen a prestar un servicio o a ejecutar una obra, entendiéndose, de hecho, que la jornada de trabajo no debe exceder de las ocho horas determinadas por la ley; pero a pesar de esta consideración, éstos son obligados por su patrono a realizar una labor por un espacio de tiempo excedente de dicho lapso que comprende la jornada normal, todo este tiempo que esté fuera de dicha jornada debe ser considerado como de labor suplementaria, como de trabajo suplementario.

Trátase de labores suplementarias o de trabajos extraordinarios, el hecho es que, las remuneraciones que deben percibirse por estos conceptos y que, beneficien de manera efectiva a los trabajadores, deben ser consideradas como partes integrantes de los sueldos o salarios.

Trabajo a destajo.

Los estipendios que el trabajador recibe en concepto de trabajos a destajo, cualquiera fuere el origen de este trabajo, deben ser tomados en cuenta, como parte de remuneración o como sueldo o salario, en el caso, en lo relativo a los cálculos que es preciso realizar, para el pago de indemnizaciones de trabajo, habida cuenta de que estos estipendios le benefician de manera efectiva al trabajador.

Derecho de usufructo.

Norma legal:

El derecho de usufructo es un derecho real que consiste en la facultad de gozar de una cosa, con cargo de conservar su forma y sustancia y de restituirla a su dueño, si la cosa no es fungible; o con cargo de devolver igual cantidad y calidad del mismo género, o de pagar su valor, si la cosa es fungible. (Art. 751 del C. de T.E.)

Estudio:

El derecho de usufructo supone el goce de una cosa, con cargo de devolverla al llamado nudo propietario, si ésta no es fungible. De tal manera que el usufructuario solo goza

de la cosa; y, este goce es dado, por determinado tiempo y se constituye de diversas maneras.

Constitución del usufructo.

Norma legal:

El derecho de usufructo se puede constituir :

1º—Por la ley, como el padre de familia sobre ciertos bienes del hijo;

2º—Por testamento;

3º—Por donación, venta u otro acto entre vivos; y,

4.—Se puede también adquirir un usufructo por prescripción. (Art. 753 del C. C. E.).

Estudio:

Estas son las formas, por las que es posible que el derecho de usufructo se constituya, anotado que, cuando se trata de que éste se refiere o recae sobre un bien inmueble, no puede constituirse, por acto entre vivos, sino mediante instrumento público.

Por la ley.

Norma legal:

Son obligaciones del patrono para con el peón, huasipunguero y su familia, a mas de las que se estipulen en el contrato y de las generales, en lo que fueren aplicables, las siguientes:

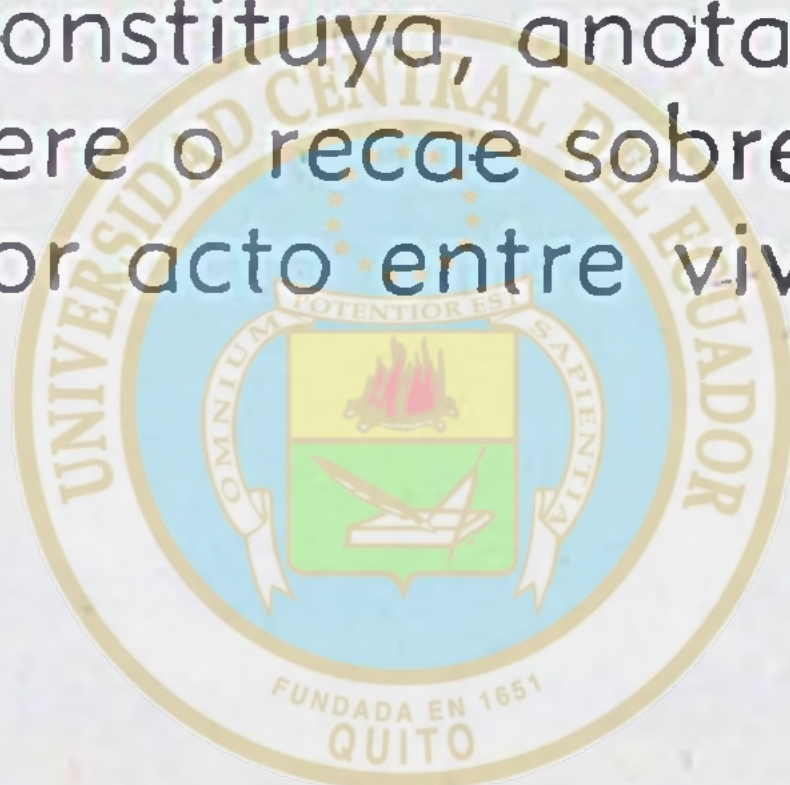
1º.—Permitir al peón que corte gratuitamente de los montes de la finca la leña indispensable para su uso doméstico y que tome el agua que necesite para su hogar de las vertientes y acueductos que existan en ella;

2º.—Permitirle para sus usos propios, la caza y la pesca que no se hagan en viveros, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia;

3º.—Permitirle que en los pastos naturales de la finca mantenga gratuitamente hasta tres cabezas de ganado mayor y veinte de menor. (Art. 253, Nos. 1., 2º. y 3º del C. de T. E.)

Estudio:

Aún cuando propiamente, dentro de los estrictos conceptos del Código Civil, todos los aspectos contemplados en la disposición que antecede, no pueden conformar el derecho de usufructo, sin embargo, los beneficios que, obligatoriamente tiene que proporcionar el patrono a su peón agrícola-



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

la, pueden dar la medida de una especie de usufructo moderado, limitado. El usufructo, de manera general, implica el goce de una cosa, en forma completa. Esta especie de usufructo legal, instituido por la Ley de Trabajo, se refiere sólo al uso de pastos para apacentar a cierto y determinado número de cabezas de ganado; al uso y goce de agua, de leña, etc., etc.

Pero la verdad es, que todos estos beneficios, considerados o no como un beneficio de usufructo, constituyen parte de la remuneración y, deben ser tomados en cuenta, para el cómputo de indemnizaciones.

Por testamento.

En ninguna forma, tratándose de la Legislación del Trabajo, puede establecerse usufructos capaces de ser tomados en cuenta para el pago de remuneraciones, por testamento, por tratarse de relaciones contractuales entre vivos, como es el convenio entre un patrono y un trabajador.

Por donación, venta, etc.

De esta manera, en lo relativo a la Legislación del Trabajo, no es posible que se constituya un usufructo, capaz de ser tomado en cuenta para la determinación del sueldo o salario, en el caso.

Por prescripción.

Tampoco es procedente, desde el punto de vista de la legislación del trabajo, considerar que se puede establecer un usufructo de esta manera, porque, de modo general, en lo relativo a ella, éste nace sólo de la relación contractual, como acordado y estipulado por las partes; y, como resultado de la costumbre en cada caso, si hemos hecho mención a las otras formas de su constitución, ha sido en virtud de que, por ley, aún cuando no hubiere sido motivo de acuerdo expreso, el patrono agrícola tiene que conceder ciertos beneficios a sus peones.

Finalmente, en materia de trabajo, el mero goce de la cosa, debe ser tenido como verdadero usufructo, aún cuando este no hubiere sido establecido de acuerdo a las formas

preceptuadas por el Código Civil; porque de lo contrario se irrogaría grave perjuicio a las clases trabajadoras, si se considera que sólo el usufructo, legalmente constituido, pudiera ser tomado en cuenta para la determinación de los sueldos o salarios.

Sobre los huasipungos, sobre esas parcelas de tierra, destinadas al uso y goce de los trabajadores agrícolas de esta naturaleza, se establece una especie de usufructo, el mismo que debe ser tomado en cuenta en lo relativo a la computación de los salarios.

Derechos de uso y habitación.

Normas legales:

El derecho de uso, es un derecho real que consiste, generalmente, en la facultad de gozar de una parte limitada de las utilidades y productos de una cosa—Si se refiere a una casa y a la utilidad de morar en ella, se llama derecho de habitación. (Art. 798 del C. de T.E.)

Son obligaciones del patrono para con el peón, huasipunguero y su familia, a más de las que se estipulen en el contrato y de las generales, en lo que fueren aplicables, las siguientes:

4ª—Proporcionarle vivienda adecuada. (Art. 253, N° 4º del C. de T.E.)

Estudio:

El Código Civil Ecuatoriano define a los derechos de uso y de habitación, en la forma que consta en el artículo 798; derechos éstos que se adquieren y se pierden de la misma manera que el derecho de usufructo, de tal modo que, lo manifestado en relación a ese derecho, lo hacemos extensivo al derecho de uso y habitación; cuyos beneficios reportados al trabajador, en este sentido, forman y constituyen parte de la remuneración que éste percibe, la misma que debe ser tomada en cuenta para la fijación y valorización de las indemnizaciones.

Además, debemos mencionar que la Ley establece, en lo que respecta a los trabajadores agrícolas, el derecho de habitación; ya que los patronos tienen que proporcionar vivienda a sus trabajadores.

Retribuciones de carácter normal.

Las retribuciones de carácter normal en la empresa deben ser tomadas en cuenta para el cálculo de la remunera--

ción, estableciéndose este aspecto de normalidad, por la periodicidad y fijeza del pago de éstas. Como ejemplo de estas retribuciones, podemos mencionar las gratificaciones que los patronos, en forma fija y determinada, acostumbran abonar periódicamente a sus trabajadores.

Gratificaciones.

La doctrina establece la existencia de las gratificaciones, entre las que se encuentran consideradas las legales, cuando son instituídas por la ley y, las voluntarias, dadas por la voluntad de las partes, por los interesados.

Las primeras tienen un carácter obligatorio, ya que, lo repetimos son impuestas por la Ley.

Las segundas son gratificaciones espontáneamente abonadas por el patrono en beneficio del empleado u obrero, las mismas que, cuando tienen el carácter de permanentes, deben acumularse al haber de la remuneración, en lo relativo al pago de indemnizaciones de trabajo.

Si un patrono, si un empleador, paga una gratificación determinada, mensualmente, semestralmente o anualmente; estas gratificaciones tienen el carácter de permanentes y deben ser tomadas en cuenta para el pago de las indemnizaciones.

Los premios que los patronos conceden para estimular el trabajo de sus subordinados, no constituyen gratificaciones con carácter permanente y, por lo tanto no pueden ser sumados a la remuneración efectiva, ni pueden ser considerados como parte de remuneración.

Las gratificaciones voluntarias con carácter permanente, se vuelven obligatorias, hasta el extremo de que un trabajador puede convenir en prestar un servicio o ejecutar una obra, a órdenes de su patrono, en consideración al sueldo o salario que percibe, y además, en consideración a la gratificación que el patrono acostumbra abonar a los demás trabajadores; llegando al caso de que esta gratificación de voluntaria se torna en obligatorio, habida consideración de la circunstancia anotada.

Estipulación de sueldos y salarios.

Normas legales:

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales. (Art. 44 del C. de T.E.)

En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de salarios por días, si las labores no fueren permanentes; y por semanas, meses y años, si se tratara de labores estables y continuas, quedando prohibida la estipulación del trabajo por horas. (Art. 45 del C. de T. E.)

Estudio:

Las partes pueden convenir libremente sobre la remuneración que ha de percibir el trabajador, pero cuando se hubiere fijado y determinado una remuneración mínima; entonces la voluntad de las partes tiene que estar sujeta, en su aspecto mínimo, a esta remuneración, aún pese a la voluntad en contrario de los mismos interesados.

Aún cuando la Ley establece que el salario puede ser pactado por días, meses o años, el artículo 45 del Código del Trabajo Ecuatoriano, no se refiere sólo a los salarios en particular, sino a las remuneraciones en general, es decir que comprende también a los sueldos. En consecuencia, las partes de común acuerdo, pueden pactar una remuneración diaria, mensual, anual, por el trabajo, pero no por horas, ya que la convención en este sentido, sería nada menos que nula, por tratarse de un hecho prohibido por la ley. Además, mencionaremos que los sueldos deben ser acordados y pactados en forma mensual ya que éstos no pueden referirse a los días, en virtud de que la definición que de éstos hace el Código, implica la consideración de que no es necesario tomar en cuenta los días laborables o no laborables.

Exigibilidad de la remuneración.

Normas legales:

El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana. (Art. 46 del C. de T.E.)

Si el trabajo fuere por tarea o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor. Cuando se contrate una obra, que no puede entregarse sino completa, se dará en anticipo, por lo menos, la tercera parte del precio total y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales; en este caso, el patrono tendrá derecho a exigir garantía suficiente. (Art. 47 del C. de T.E.)

Estudio:

En artículo 46 del Código del Trabajo Ecuatoriano, no sólo debe referirse como lo hace, a los salarios, sino a la remuneración en general, puesto que el legislador reparó en que el trabajador precisa para satisfacer sus necesidades, por lo menos que se le abone semanalmente el producto de su trabajo, sea este obrero o llámese empleado.

En lo que dice relación al trabajo por tarea, a destajo o por obra, el trabajador tiene derecho a que se le reciba lo trabajado cada semana y se lo abone el valor correspondiente; pero si la obra fuere de las que sólo pueden ser entregadas en su totalidad; puede exigir el trabajador que se le anticipe la tercera parte del valor total de la misma, más el costo de los útiles y materiales necesarios para la realización de su trabajo, rindiendo, desde luego, garantía suficiente.

A quién debe pagarse la remuneración.

Normas legales:

Los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada en el lugar en donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario. (Art. 48 del C. de T.E.)

Los menores recibirán directamente sus salarios. (Art. 32, segunda parte de la regla 2ª— del C. de T.E.)

Estudio:

La remuneración debe pagarse directamente al trabajador aún cuando éste sea menor de edad; con esta disposición legal, que subsiste sólo en el caso de no haberse convenido lo contrario, se protege al trabajador no sólo de cualquier abuso de su patrono o de un tercero con anuencia de éste, sino que se cumple las disposiciones generales sobre la materia civil, como se colige del precepto constante en el artículo 1566 del Código Civil que dice: "Para que el pago sea válido, debe hacerse o al acreedor mismo (bajo cuyo nombre se entienden todos los que le hayan sucedido en el crédito, aún a título singular) o a la persona diputada por el acreedor para el cobro".

En consecuencia, el trabajador o la persona por el diputada para el cobro, debe recibir la remuneración, caso contrario el pago resulta nulo y puede repetirse a solicitud del trabajador.

Donde debe pagarse la remuneración.

Normas legales:

Los sueldos y salarios deberán ser pagados al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario. (Art. 48 del C. de T.E.)

El salario o sueldo deberá abonarse en días hábiles durante las horas y en el sitio de trabajo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, en tiendas y pulperías, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago. (Art. 56 del C. de T.E.)

Estudio:

Las remuneraciones deben ser abonadas en los sitios de trabajo; prohibiéndose expresamente el hacerlo en cantinas, bares, etc., en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas; para evitar que el trabajador consuma el producto de su labor, en la satisfacción de vicios que minen su salud y que le hacen que descuide premiosas necesidades.

El salario o sueldo debe ser abonada en días hábiles y en horas hábiles, entendiéndose como tales, los del trabajo; de tal manera que el patrono no debe abonar las remuneraciones en horas que estén fuera de la jornada legal ni en días de descanso obligatorio. El patrono tiene que pagar a sus trabajadores el importe de su remuneración, generalmente en los días sábados por la mañana, y dentro de las cuatro horas de labor. Si lo hace fuera de los días y horas hábiles, o en sitios prohibidos por la ley, los Inspectores del Trabajo a más de obligarle a que cumpla con la ley, pueden imponer multas, por este concepto.

Como debe hacerse el pago.

Norma legal:

El salario y sueldos deberán pagarse en moneda de curso legal; y, en ningún caso, en especies o con vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretende suplir la moneda. (Art. 49 del C. de T.E.)

Estudio:

La Ley establece que la remuneración en general, debe ser abonada en moneda de curso legal; y no en otra forma distinta, so pena de que el pago resulte nulo.

Era patente, especialmente en los campamentos de trabajo alejados de los centros poblados, que los patronos pagaban a los trabajadores con fichas y vales, en lugar de hacerlo en moneda de curso legal, vales y fichas que servían para hacer compras en determinados establecimientos, en donde se les vendían los objetos a los trabajadores a precios prohibitivos, estableciéndose de esta manera una explotación inmisericorde de los asalariados; y, burlándose en esta forma todas las disposiciones amparativas de los trabajadores. Por ello la ley, en vista de estas circunstancias exige que el pago se haga en moneda de curso legal, para que el trabajador compre donde él desee, los menesteres que le sean precisos, sin que se abuse de su situación.

A pesar de esta circunstancia, en los campamentos de trabajo, por medio de interfectas personas, los patronos establecen tiendas, bazares, bares, cantinas, etc., en donde se explota a los trabajadores, de la misma manera que antes. Por esto es necesario que se prohíba que en los campamentos de trabajo se establezcan cantinas o establecimientos análogos, donde el trabajador derroche el valor total de sus remuneraciones. Pero que se debe entender por moneda de curso legal?

En esta parte debemos remitirnos a lo que dispone, sobre este aspecto, el Código Civil.

Remuneraciones que debe pagar el patrono.

Normas legales:

En los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 68, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra.—Cuando el pago del salario se haga por unidades de obra, se promediará el salario de los cinco días anteriores al día de descanso de que se trate, para fijar la remuneración correspondiente a éste, (Art. 54 del C. de T.E.)

La media jornada será considerada como jornada completa para los efectos de la remuneración. (Art. 65 del C. de T.E.)

Cuando con motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 68 el patrono, licenciare a los trabajadores, estará obligado a pagarles el salario de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre patrono y trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso, nada deberá el primero al segundo por este concepto. (Art. 70 del C. de T.E.)

Estudio:

En un aspecto general, el patrono tiene que abonar al trabajador el valor de su trabajo, en conformidad a los términos del contrato, pero además deberá abonar los valores correspondientes a los días de descanso obligatorio, y a los demás conceptos constantes en las disposiciones legales que anteceden.

Días de descanso obligatorio.

En los días establecidos por la ley, como de descanso obligatorio para todos los trabajadores, en consideración a conmemoraciones comunes por parte de todos los hombres, como en navidad, etc. o de fiesta cívica, los patronos tienen la obligación de abonar a sus subordinados las remuneraciones correspondientes a tales días. Si se tratare de labores a destajo o por tarea para la determinación del salario diario, se debe tomar como base las remuneraciones percibidas en los últimos cinco días.

Tardes de los Sábados.

Las tardes de los días sábados, están destinadas al descanso de los trabajadores, pero el obrero tiene derecho a recibir el valor correspondiente a dicha media jornada.

Otros días de descanso que deben pagarse.

Cuando el patrono no proporcionare trabajo a los obreros, por cualquier motivo; es decir cuando los trabajadores no realizaren su labor por culpa de su patrono, tienen derecho a recibir el importe de la remuneración correspondiente a dicho día. Esta situación, fuera de los casos contemplados en el artículo 67 del Código del Trabajo Ecuatoriano.

Las partes, patronos y trabajadores, de común acuerdo, pueden suspender el trabajo, en cuyo caso también se suspenden las obligaciones nacidas del contrato en lo que respecta a ellos; ni el trabajador realiza su labor y, consiguientemente, su patrono le paga la remuneración. A este respecto observemos que la Ley de Trabajo prohíbe la suspensión del trabajo, como sanción impuesta por el patrono, pero autori-

za que las partes acuerden dicha suspensión. De esta manera se compaginan las disposiciones constantes en los artículos 70 y 40 letra i) del Código del Trabajo Ecuatoriano.

Pérdida de las prerrogativas que anteceden.

Días de descanso obligatorio.

Los trabajadores no pierden el derecho a recibir el importe total de sus haberes correspondientes a estos días de descanso obligatorio, por ningún concepto.

Otros días de descanso.

Cuando el patrono licenciare a los trabajadores en otros días que no fueren los de descanso obligatorio, tiene el deber y la obligación de abonarles la remuneración correspondiente, pero si el patrono y trabajador han convenido en no realizar la jornada en esos días, suspendiendo el trabajo, nada adeuda el patrono, por este concepto, habida cuenta de las razones que oportunamente consignamos.

Tardes de los Sábados.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Norma legal:

El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana no tendrá derecho a la remuneración correspondiente al medio día de descanso semanal de que habla el Art. 65, pero no lo perderá si la falta se debiere a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor y no excediere de dos días. (Art. 74 del C. de T.E.)

Estudio:

Cuando el trabajador faltare injustificadamente a su trabajo por un día o injustificadamente por más de dos, pierde el derecho a percibir la remuneración correspondiente a la tarde de los días sábados. De tal manera que esta es una excepción a la regla general de que el trabajo del sábado por la mañana, o sea de la media jornada de labor, debe ser tenido como jornada completa, excepción esta que comporta jurídicamente una verdadera sanción, originada en el hecho de las faltas por parte del trabajador.

Descuentos de la remuneración.

Norma legal:

Si el obrero sin justa causa dejare de trabajar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional del salario. (Art. 77 inc. 1º del C. de T.E.)

Estudio:

De la misma manera como el trabajador tiene derechos y garantías, asegurados y tutelados por el Código del Trabajo, correlativamente tiene obligaciones que cumplir; y, especialmente, tiene la obligación de realizar una labor en conformidad a los términos del contrato y durante el tiempo de la jornada completa de trabajo, es decir de ocho horas; ya que así como no puede sobrepasar dicha jornada, por regla general, del mismo modo, tiene que realizar su esfuerzo durante dicho lapso. Si el trabajador no cumple con esta su obligación, el patrono tiene el derecho de descontar de su remuneración, la parte correspondiente al tiempo no dedicado al trabajo.

Descuentos por anticipos.

Norma legal:

El patrono podrá retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos, o por compra de artículos producidos por la empresa, pero tan sólo hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual y, en ningún caso por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador, a menos que se hubiere constituido responsable en forma legal. (Art. 51 del C. de T.E.)

Estudio:

Esta disposición legal establece las retenciones que el patrono puede realizar con respecto a la remuneración que perciben los trabajadores, pero sólo por los conceptos y en la proporción o medida, establecidos y fijada en dicho precepto, respectivamente.

Las retenciones en mención puede realizarse por los siguientes conceptos:

- a) Anticipos en dinero.
- b) Compras de artículos producidos por la empresa.
- c) Deudas garantizadas legalmente por el trabajador.

Anticipos en dinero.

El trabajador, precisa que su patrono le anticipe cantidades de dinero para poder satisfacer necesidades imperiosas e imprescindibles. Desde luego, estos anticipos o adelantos de la remuneración, son voluntarios y quedan al arbitrio discrecional de los patronos, pues no existe disposición alguna obligatoria en este sentido.

En el caso de haberse anticipado por cuenta del salario o sueldo, cantidades de dinero al trabajador, el patrono, por este concepto, no puede descontar de la remuneración que estos perciben sino en un porcentaje de un diez por ciento de dicha remuneración y, esto, en forma mensual. Cualquier otro descuento o retención en este sentido significaría violación a este precepto legal; para evitar estas trasgresiones de la ley, los Inspectores del Trabajo, deben, periódicamente inspeccionar los libros de contabilidad de las empresas y observar, personalmente, el pago a los trabajadores, de sus sueldos o salarios, y, en caso de incumplimiento de la ley, imponer multas y hacer que se la observe y se la cumpla.

Anticipos en objetos.

Cuando el trabajador hubiere recibido anticipos en objetos, el importe de ellos, puede descontarse a base de un diez por ciento mensual de la remuneración, sea ésta sueldo salario.

En la práctica, por medio de esta disposición legal, se burla el precepto relativo a que los sueldos y salarios deben ser abonados en moneda de curso legal, ya que las empresas venden productos, en precios altos, a sus empleados u obreros y luego, el valor de éstos, los descuentan en la forma que a bien tienen de tal manera que el trabajador nunca llega a percibir en dinero una pequeña parte siquiera de su importe de trabajo. Especialmente, en tratándose de los trabajadores agrícolas es donde más de manifiesto se pone esta situación; ya que los patronos acostumbran abonar en especies, en productos las remuneraciones, en tal forma que el peón, nunca llega, en muchas ocasiones a conocer siquiera lo que es la moneda. En la misma forma, les venden menesteres correspondientes a su vestimenta a precios prohibitivos y con ello, la explotación sigue en auge y, no han mejorado, en es-

te sentido, las condiciones de dichos trabajadores. Para remediar esta lamentable situación, preciso es que las Autoridades de Trabajo, obliguen, como lo preceptúa la misma ley, a los patronos agrícolas a liquidar las cuentas con sus trabajadores, anualmente, para que las Autoridades respectivas, observen si se la cumple o no.

Deudas garantidas por el trabajador.

Para que el patrono pueda descontar de los sueldos o salarios, los porcentajes legales correspondientes, con motivo de estos créditos, es preciso que se tenga en cuenta los siguientes particulares:

1º—Las deudas no deben provenir de compra de artículos producidos por la empresa donde el trabajador presta sus servicios o ejecuta la obra. De esta manera se evita que le patrono, aprovechando de las necesidades del trabajador le niegue anticipos en dinero y le venda los objetos que el precisa, a precios que estén a su arbitrio.

2º—Por deudas contraídas por otras personas, las que hubieren sido garantizadas por el trabajador. En este sentido, sólo cuando el trabajador hubiere garantizado legalmente el pago de un crédito, el patrono puede retenerle el diez por ciento de su remuneración mensual, por este concepto. Este aspecto no comporta sino una especie de anticipo en dinero, suministrado por el patrono, por cuenta del trabajador, a otra persona; pero, como el trabajador se constituye legalmente en garante, cuando hubiera pagado el crédito, se subroga en todos los derechos del acreedor y, por tanto puede hacer efectivo el pago, en la forma legal correspondiente.

3º—En este segundo caso, se refiere solo al actual patrono. De tal manera que las deudas contraídas por otras personas, con garantía del trabajador, y de las cuales es acreedor una persona distinta del patrono, no pueden descontarse ni hacerse efectivas en la forma indicada en la disposición legal en referencia, porque ello implicaría, hacer caso omiso, violar las garantías y privilegios que amparan a estas remuneraciones, como lo estableceremos a su debido tiempo. En nada quedaría, la inembargabilidad de los sueldos y salarios, si se procediera en la forma indicada, sobre las cosas especialmente establecidas por la ley.

Multas.

Sólo en virtud de un Reglamento Interno legalmente aprobado, es lícito al patrono, imponer multas a sus trabajadores, basado en las faltas o desobedecimientos o indisciplina de estos con respecto al cumplimiento de sus obligaciones, pero estas multas deben ser establecidas sólo en un porcentaje del diez por ciento de la remuneración que el trabajador percibe. Las razones las indicaremos, cuando estudiemos los efectos del contrato.

Privilegios y garantías de la remuneración.

Normas legales:

Lo que el patrono adeuda al trabajador por sueldo o salario no cubierto, se tendrá como crédito privilegiado para los efectos de la prelación.— Esta disposición sustituye al número 4º del Art. 2454 del Código Civil. (Art. 50 del C de T.E.)

La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que enseguida se enumeran:

1º—Las costas judiciales que se acusen en el interés común de los acreedores;

2º—Las expensas necesarias para los funerales del deudor difunto;

3º—Los gastos de la enfermedad de que haya fallecido el deudor; si la enfermedad hubiere durado mas de seis meses, fijará el juez, según las circunstancias, la cantidad hasta la cual se extienda la preferencia;

4º—**Los salarios de los dependientes y criados, por los últimos tres meses.**

5º—Los artículos necesarios de subsistencia, suministrados al deudor y su familia durante los últimos tres meses; —El Juez a petición de los acreedores, tendrá la facultad de tasar este cargo, si le pareciere exagerado.

6º—Los créditos del fisco y los de las Municipalidades, por impuestos fiscales o municipales devengados. (Art. 2454 del C. de T.E.)

Estudio:

Hemos transcrito íntegramente el Art. 2454 del Código Civil Ecuatoriano para que se estime cuál era la situación de privilegio en que se encontraban considerados los créditos provenientes del trabajo de los dependientes y criados;

máxime que a esta disposición legal hace referencia el Art. 50 del Código del Trabajo Ecuatoriano.

Varias veces hemos manifestado que, el legislador tuvo siempre que partir de la consideración de que los sueldos y salarios que perciben los empleados y obreros, respectivamente, constituyen, por regla general, el único patrimonio efectivo, la única base de subsistencia con la que cuentan estos para la satisfacción de todas sus necesidades. Hé aquí el motivo por el cual es preciso asegurar en debida forma a las remuneraciones, rodearlas de todas las garantías posibles y protegerlas de todas las medidas judiciales que pudieran hacerse efectivas en esta única fuente de ingresos. Esta la razón para que se hubiera estatuido la inembargabilidad de los sueldos y salarios que perciben los trabajadores.

En contra de esta circunstancia, en contra de esta garantía legal se ha aducido que, se ha limitado o destruido la posibilidad de crédito que tenían los trabajadores; que, en la actualidad, ninguna persona se aventura a prestar cantidad alguna de dinero a los trabajadores, conociendo que las remuneraciones que éstos perciben son de carácter inembargable.

Pero ni aún este argumento es digno de ser tomado en cuenta si se repara que, en la actualidad, se encuentra funcionando la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, en donde se provee de atenciones de todo género a los trabajadores y, en donde, día llegará, ésta pueda llenar todo su cometido: asegurar el crédito de los trabajadores; prestar atención médica y medicinas en caso de enfermedad y accidentes. (Se está realizando esta atención). Construcción de casas para empleados y obreros. (En pequeña escala se está dando cumplimiento a este imperativo de carácter social), etc., etc.

Y, además, es preciso considerar que la inembargabilidad de los sueldos y salarios se refiere únicamente a aquellos que no pasen de trescientos sucres, ya que, la ley permite el embargo, en un porcentaje del cincuenta por ciento de las remuneraciones, en todo lo que excedieran de esta cantidad.

Por otra parte existe una excepción, la que se refiere a los créditos, nacidos de la obligación que se tenga de alimentar a ciertas personas. En este caso, un interés social y humano, como es aquel de prestar atención a personas que care-

cen de los medios suficientes para la sustentación diaria, ha determinado, que de las disposiciones generales se excluya este caso específico.

Las disposiciones anotadas comprenden tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, pero con respecto a éstas últimas existe también una disposición de carácter especial, de protección, por la que, la remuneración que las mujeres perciben, constituida por un porcentaje del setenta y cinco por ciento de ella, referente al tiempo anterior y posterior al parto, no puede ser retenida ni embargada al tenor de lo dispuesto por el artículo 53 del Código del Trabajo, que dice: "No cabe retención ni embargo del salario que perciben las mujeres de acuerdo con el artículo 91". Y, a su vez, el Art. 91, expresa: "No podrá despedirse a ninguna mujer por motivo del embarazo y el patrono no podrá reemplazar definitivamente a la ausente dentro del período de seis semanas que fija el artículo anterior. Durante ese lapso la mujer tendrá derecho a percibir el setenta y cinco por ciento de su salario".

Por conceptuarse que la mujer durante el lapso al que se refiere el artículo anteriormente transcrito, es cuando más precisa de la remuneración es que la Ley, protege a ésta, de las medidas de embargo y retención.

Un reparo debemos formular con referencia a este artículo, y es el de que no hace referencia a, los sueldos, sin ningún motivo que justifique esta omisión, ya que las empleadas se encuentran en el mismo caso y, en consecuencia, deben ser comprendidas en esta disposición legal.

Prescripción.

Norma legal:

Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en un año, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y más pertinentes de este Código. (Art. 476, inc. 1º del C. de T.E.)

Estudio:

De acuerdo a la disposición legal que antecede el cobro de salarios o sueldos, prescribe cada año, porque siendo posible que éstos se cobren semanalmente, desde este concepto debe partirse para contar el tiempo de prescripción, es decir desde que la acción se hace exigible. Nosotros, estima-

mos más conveniente que, el tiempo de prescripción, de manera general, debe comenzar a correr a partir de la cesación del trabajo del obrero o empleado, es decir desde la fecha de terminación del contrato de trabajo.

LA CAPACIDAD

Normas legales:

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra. (Art. 1.435, inc. 2º del C. de T.E.)

Estudio:

La capacidad en general, no es sino una aptitud de las personas, para adquirir obligaciones o ejercer derechos. La capacidad es una facultad en virtud de la cual las personas pueden obligarse o pueden adquirir derechos. Pero la capacidad legal, está ya dada por otro concepto; requiere ciertos requisitos, como lo vamos a establecer a continuación.

La capacidad es la regla general en materia civil. Existe una presunción de la capacidad y, por consiguiente, la excepción constituye la incapacidad.

Y para estos casos de incapacidad, es que la ley, estatuye ciertas representaciones en virtud de las cuales otras personas, completan la capacidad de los incapaces y contraen obligaciones y ejercen derechos, a nombre de los incapaces; tal es el caso de la potestad marital, de la patria potestad, de los curadores y tutores y de los síndicos de las personas jurídicas.

La Ley establece tres clases de incapacidades; incapacidad absoluta, incapacidad relativa e incapacidades particulares o especiales.

Incapacidad absoluta.

Norma legal:

Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordo-mudos que no pueden darse a entender por escrito.—Sus actos

no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución. (Art. 1.437, incs. 1º y 2º del C. de T.E.)

Estudio:

Esta incapacidad está fundada en un criterio natural, inspirada en la existencia de ciertos defectos físicos o condiciones de este carácter, que privan a las personas de un discernimiento, de una aptitud para poder saber o distinguir o discriminar sobre los actos que realizan o contratos que celebran. La ley presume, y esta presunción no admite prueba en contrario, que los impúberes, es decir los que no han cumplido todavía doce años, en tratándose de las mujeres y, catorce años en lo que se refiere a los hombres, no tienen el suficiente conocimiento para poder obligarse en una forma libre, inteligente y voluntaria. De igual manera, los dementes que se encuentran privados del uso de la razón, tampoco tienen una aptitud legal para obligarse, porque carecen de la inteligencia normal que caracteriza a los seres humanos. Los sordo-mudos que no pueden darse a entender por escrito, no pueden expresar su voluntad en forma clara y precisa, porque ni oyen lo que se les propone, ni pueden manifestar lo que quieren hacer, por medio del lenguaje. Hoy, felizmente, día a día se va realizando curaciones portentosas de estas afecciones patológicas; se inventan aparatos y sistemas, por los cuales éstos pueden oír y darse a entender en tal forma que, día llegará en que esta incapacidad absoluta, no tendrá a quien aplicarse.

Incapacidad absoluta en materia de trabajo.

Norma legal:

Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin perjuicio de las reglas siguientes: (Art. 32, inc. 1º—del C. de T.E.)

Estudio:

En materia de incapacidad absoluta, la legislación del trabajo, se acoge a las mismas normas de carácter civil, sin ninguna variación; de tal manera que, los patronos o trabajadores, menores de edad e impúberes, los dementes y los sordo-mudos que no pueden darse a entender por escrito,

son incapaces absolutos y no pueden celebrar ningún contrato de trabajo, so pena de nulidad.

Incapacidad relativa.

Norma legal:

Son también incapaces los menores adultos, los disipadores que se hallan bajo interdicción de administrar lo suyo, las mujeres casadas y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de estas cuatro clases de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos aspectos determinados por las leyes. (Art. 1.437, inc. 3º del C. C. E.)

Estudio:

La incapacidad relativa, a diferencia de la absoluta que se funda en razones de orden físico, es la establecida por la ley y, no produce sino una nulidad de carácter relativo y, por ende, subsanable, ya que un contrato celebrado o un acto realizado por un menor de edad, puede ser ratificado por éste cuando cumpla la mayor edad, o por su representante legal o curador, en el caso.

La ley civil establece cuatro clases de incapaces relativos, a saber: los menores adultos, o sean los que han dejado de ser impúberes, es decir el varón que no ha cumplido veinte y un años, pero que ya ha cumplido los doce años. Las personas jurídicas, porque siendo personas colectivas ideales, establecidas por la ley, generalmente distintas de los socios individualmente considerados que las integran, no pueden estar representadas por la totalidad de sus componentes, sino sólo por uno de ellos, por lo que están consideradas como incapaces relativos. Los pródigos que se hallan bajo la interdicción de administrar sus bienes, en virtud de que teniendo un aspecto de liberalidad extrema, dilapidan su fortuna sin mayor razón u objeto. Y, finalmente las mujeres casadas que se encuentran bajo la potestad marital, pero siempre que no hubieren excluído bienes o hecho separación de bienes de la sociedad conyugal, administrada por el marido, ya que sobre estos bienes, ésta adquiere toda la capacidad legal.

Incapacidad relativa en materia de trabajo.

Norma legal:

Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse, sin perjuicio de las reglas siguientes:

1ª—Los mayores de 18 años y menores de 21 pueden contratar libremente y se les considera mayores de edad para los efectos judiciales o extra-judiciales del contrato. (Art. 32, regla 1ª del C. de T.E.)

Estudio:

En materia de trabajo, los mayores de diez y ocho años, tienen plena capacidad para celebrar contratos de trabajo, en virtud de lo establecido por el precepto transcrito, el mismo que pudo ser redactado en otra forma, si se toma en consideración que con sólo decir los mayores de diez y ocho años tienen capacidad plena para celebrar contratos de trabajo, se decía lo mismo que se expresa en la regla citada; puesto que, teniendo desde esta edad capacidad plena, con mayor razón la tienen cuando han cumplido ya veinte y un años; en consecuencia, debía fijarse sólo el punto de partida y no hacer referencia a la edad de veinte y un años, que no tiene ninguna importancia, ni surte ningún efecto, en el artículo indicado. Así como en materia civil, se adquiere plena capacidad, desde los veinte y un años, hasta morir, de la misma manera, en materia de trabajo se adquiere la capacidad desde los diez y ocho años hasta morir; por lo mismo, no había necesidad de hacer referencia a los veinte y un años.

Esta disposición está inspirada en motivos justos, si se repara que aún dentro de la legislación civil, los hijos de familia tenían capacidad para disponer y usufructuar del producto de su trabajo e industria, como se deduce de las siguientes disposiciones del Código Civil:

El padre goza del usufructo de todos los bienes del hijo de familia, exceptuando los siguientes:—1º Los bienes adquiridos por el hijo, en el ejercicio de todo empleo, de toda profesión liberal, de toda industria, de todo oficio mecánico. . . . Los bienes comprendidos bajo el número primero forman el peculio profesional o industrial del hijo; . . . (Art. 237, regla 1ª inc. 1º del C. C. E.)

El hijo de familia se mirará como emancipado para la administración y goce de su peculio profesional o industrial. (Art. 240 del C.C.E.)

Como la regla a la que nos estamos refiriendo dice relación a todos los contratos de trabajo, es decir tanto para los contratos individuales y colectivos, sin embargo, con respecto a estos últimos existe una excepción, la misma que consta en el Art. 150 del Código del Trabajo Ecuatoriano, en el que se establece que "en los contratos colectivos sólo podrán intervenir como personeros de las asociaciones de trabajadores individuos que tengan más de veinte y un años". En este caso la ley quiere que el representante de las asociaciones de trabajadores, sea una persona caracterizada, de experiencia, que esté en todo el vigor y plenitud de la edad; y, por ello, exige que tenga por lo menos veinte y un años de edad, precisamente, por la importancia que se da al contrato colectivo de trabajo, especialmente en lo que se refiere a los trabajadores, se presume, por lo mismo, que mayor responsabilidad tiene una persona de edad suficiente, en la que se ha operado el desarrollo completo de todas sus facultades, las mismas que son indispensables para el cumplimiento de las finalidades que se proponen las clases trabajadoras, por medio de los pactos colectivos.

Menores incapaces.

Los mayores de catorce y menores de diez y ocho años, necesitarán para contratar la autorización expresa de sus padres y a falta de éstos la de sus ascendientes o personas que corran con su manutención y cuidado o la de su curador si estuvieren bajo guarda. A falta de ellos, otorgará la autorización el Inspector o Subinspector del trabajo. Los menores recibirán directamente sus salarios. (Art. 32, regla 2ª del C. del T. E.)

Estudio:

No sabemos por qué razón en este artículo, se empleó el futuro del verbo necesitar, ya que la redacción propia y gramatical adecuadas, debió ser, el usar la locución "necesitan", porque sólo en el acto de celebración de un contrato es que se precisa la capacidad para contratar; es decir en el momento presente de dicho acto; pero si se emplea el término "necesitará", no es posible establecer cuando se debe cumplir con esta exigencia o requisito. Tanto más necesario es el empleo del presente en estas disposiciones imperativas, si se quiere evitar torcidas y oscuras interpretaciones de la ley. Son incapaces relativos, los que frisan entre

la edad de catorce y diez y ocho años, los mismos que para contratar necesitan la autorización o representación de las personas enumeradas en la regla segunda del Art. 32 del Código del Trabajo.

Cuando el menor tuviere padre o madre (la ley no dice si también comprende a los ilegítimos), éstos son sus representantes legales. Deben estar comprendidos en esta disposición, también, los padres ilegítimos, porque, como lo veremos posteriormente, a falta de estos, aún las personas que han estado a su cuidado o hubieren atendido a su manutención, pueden ejercer la representación legal del menor. Por otra parte, por analogía puede establecerse este mismo criterio, si se toma en cuenta la disposición del Art. 317 del Código del Trabajo, que dice:

La madre ilegítima o calificada como tal, según la atribución señalada en el artículo anterior —aún que fuere menor de edad— tendrá la representación de sus hijos para los efectos señalados en este título, sin que sea menester que se le haya nombrado guardadora de los mismos y aún cuando hubiese otro guardador.

Por esta disposición, para el cobro de indemnizaciones provenientes de accidentes de trabajo, tiene plena representación de sus hijos menores de edad, la madre ilegítima.

Pero aún brevemente debemos hacer referencia al artículo últimamente transcrito, en el que se establece que la madre ilegítima, aún cuando sea menor de edad, tiene dicha representación. Este artículo puede dar motivo, en la forma como está redactado, a interpretaciones de todo género, por lo oscuro de su redacción y por lo absurdo de su contenido. Si ya estableció el Código del Trabajo que los mayores de diez y ocho años, tienen plena capacidad para contratar, por qué preceptúa que la madre ilegítima, cuando fuere menor de edad, tiene la representación de su hijos?. Esta constituye una excepción con respecto a la regla general de capacidad, o al contrario, este artículo debe armonizarse con la regla general?

Menores de edad, en tratándose de la legislación del trabajo, existen cuando los individuos no han cumplido los diez y ocho años, por-que de lo contrario, son mayores de edad y suficientemente capaces. Luego, el artículo quiso establecer que la mujer, aún menor de diez y ocho años, tiene la representación de sus hijos, aún cuando tenga esta minoría

de edad?. Parece que la interpretación más aconsejada a este respecto es aquella de que el legislador, sin darse cuenta de la regla que había consignado en el Art. 32 del Código del Trabajo, estimó como menor de edad aún a los mayores de diez y ocho años, pero menores de veinte y un años, recordando, sin duda, en el momento de la redacción, las normas del Código Civil. Solo un olvido de esta naturaleza puede justificar la redacción del artículo en mención.

A falta de los padres legítimos o ilegítimos (ya aceptamos esta tesis) precisa el menor de la autorización, ya sea de sus ascendientes legítimos o ilegítimos (también por las mismas razones), o de las personas que corran con el cuidado o manutención del menor o de la de su curador, si estuviere bajo guarda.

En forma supletoria, viene en orden, la enumeración de las personas que pueden dar dicha autorización, orden que no es razonable, en virtud de que, si tiene guardador el menor, debe preferirse esta autorización a la de las personas que están a su cuidado; en consecuencia, debió ponerse en primer término a los guardadores, luego a los ascendientes y, finalmente a las personas que han cuidado y están cuidando al menor. Esto es lo lógico y, no preferir a personas que no tienen ninguna relación familiar ni ningún nexo jurídico a más de la atención que prestan al menor.

El Código del Trabajo concede enorme importancia a las relaciones de carácter económico de las personas que dan protección al menor, lo cual constituye una verdadera innovación en el campo de la legislación. Otras disposiciones del Código del Trabajo contemplan también esta circunstancia, lo que da la medida de que el derecho del trabajo, derecho de carácter social se fundamenta en nuevos principios, en nuevos moldes en lo que se refiere al armazón jurídico que establece para normar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El parentesco de primer grado, de segundo, etc. de consanguinidad legítima o ilegítima, el hecho de ser ascendiente de una persona y el de ser guardador de un menor, pueden justificarse fácilmente, no así el hecho de estar corriendo con los gastos de manutención y cuidado del menor, por lo que en este aspecto, es preciso aclarar esta disposición, para su fácil ejecución y observancia.

A falta de todas estas personas enumeradas anteriormente, corresponde al Inspector o Subinspector del Trabajo, conceder esta autorización, porque estas autoridades tienen la obligación de prestar a los trabajadores oportuna y debida protección, por lo que constituyen autoridades tutelares de los trabajadores, cuya principal función es velar por el cumplimiento de las garantías y derechos de éstos.

Sin embargo de que el menor no tiene capacidad para contratar, lo tiene para recibir el salario; puesto que, la ley, dispone que éstos deben recibir directamente sus remuneraciones, aún cuando este término no usa la ley, porque comprende también a los sueldos. Esta última disposición está de acuerdo con lo establecido en el Art. 48 del Código del Trabajo, que dice: "los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario".

Los menores a quienes les está autorizado el trabajo aún antes de los catorce años, deberán recibir personalmente el sueldo o salario? La respuesta parece ser negativa, porque siendo la regla general la consignada en el Art. últimamente citado, disposición especial con respecto a ésta, resulta la parte final del Art. 32, regla 2ª del Código del Trabajo; y, siendo especial no comprende sino a los mayores de catorce años y, excluye a los menores de esta edad; estimándose por consiguiente, que debe recibir la remuneración el que contrató a nombre del menor, especialmente si es su curador, padre o madre, porque a este respecto, no habiendo disposición especial en el Código del Trabajo, resulta procedente aplicar las disposiciones del Código Civil.

La mujer casada.

Norma legal:

La mujer casada tiene capacidad legal para celebrar contratos de trabajo y, en consecuencia, para contraer las obligaciones y ejercer los derechos provenientes de los mismos; inclusive para comparecer en juicio. (Art. 32, regla 3ª del C. del T.E.)

Estudio:

La mujer casada que según las normas del Derecho Civil, es incapaz relativamente, tiene plena capacidad para ce-

lebrar contratos de trabajo, pero esto debe entenderse, sin perjuicio de aplicar la primera regla del Art. 32 del Código del Trabajo, es decir siempre que sea mayor de diez y ocho años, porque de lo contrario, resulta incapaz.

El Código preceptuó expresamente que la mujer casada tiene plena capacidad para comparecer en juicio, y no estableció de la misma manera, en tratándose de los mayores de diez y ocho años, porque con respecto a ellos legisló en el sentido de que la edad en que se cobra plena capacidad, es aquella. Esta situación está en íntima armonía con las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Civil, las que nos permitimos transcribir.

No pueden comparecer en juicio, como actores ni como demandados:

1º—La mujer casada sin licencia de su marido o del juez, según lo dispuesto en el Código Civil, salvo el caso de exclusión o separación de bienes, defensa de sus derechos, en contraposición con los de su marido, de representación de sus hijos que estén bajo su patria potestad, de representar a sus hijos legítimos en los juicios contra el padre o de estar **autorizada por la ley especial.** (Art. 34, numeral 1º del C. de P. C. E.)

En este caso está **autorizada por ley especial** y, tiene capacidad para contratar y obligarse, por el acoplamiento que existe entre estas dos disposiciones es decir entre la del Código del Trabajo y la del Código de Procedimiento Civil.

2º—El menor de edad y cuantos se hallen bajo tutela y curaduría, a no ser que lo hagan por medio de su representante legal **o para defender sus derechos provenientes de contratos que hayan celebrado válidamente,** sin intervención de representante legal. (Art. 34 numeral 2º del C. de P. C. E.)

Si el Código de Procedimiento establecía ya que los menores, en los juicios provenientes de contratos válidamente celebrados por ellos, podían comparecer en juicio, no necesita poner el agregado que consta en la última parte de la regla tercera del artículo 32 del Código del Trabajo.

Incapacidad particular.

Norma legal:

Además de esta incapacidad hay otras particulares, que consisten en la prohibición que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos. (Art. 1437 del C. C. E.)

Estudio:

La incapacidad particular establecida por la ley, es la que se refiere a la prohibición de ejecutar un acto, por conceptos superiores de orden público o de moralidad y se diferencia de las otras incapacidades que pudiéramos decir, son generales, en que, precisamente, éstas impiden que la persona que está afecta de esta clase de incapacidades, pueda ejecutar actos o celebrar contratos de la naturaleza que estos fueren; mientras que, la incapacidad particular impide la celebración de un determinado acto, no sólo personalmente al afectado de ésta, sino aún por medio de otra persona, sea su representante legal o tenga la calidad que tuviere.

Con ejemplos de esta incapacidad particular en materia civil, tenemos por caso, la prohibición de que el empleado público o el juez, compren cosas que se venden por su ministerio.

Incapacidad particular en materia de trabajo.

Norma legal:

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. de T.E.)

Estudio:

Ya manifestamos como en materia de trabajo, era necesario establecer condiciones compatibles con la dignidad, salud y bienestar humanas, y por ello se constituyó una norma de la naturaleza de la que precede, máxime que razones de carácter biológico así lo requieren, porque el organismo humano no está en capacidad de desarrollar esfuerzos mayores.

Existen numerosas normas de esta naturaleza, porque la ley de trabajo, especialmente limita la voluntad de las partes, en el afán de garantizar los derechos del trabajador y de proteger su salud y personalidad, en todo sentido.

Por esta razón, prohíbe que los menores de catorce años puedan ser sujetos del contrato de trabajo; este caso, constituye una incapacidad particular que viciaría de nulidad al contrato; pero esta consecuencia de la nulidad, la estudiaremos oportunamente, porque, como repetidamente lo

hemos dicho, la nulidad puede ser sólo alegada por el trabajador.

Contrato a nombre de otra persona.

Norma legal:

Lo que una persona ejecuta a nombre de otra, estando facultada por ella o por la ley, para representarla, surte respecto del representado iguales efectos que si hubiese contratado el mismo. (Art. 1538 del C. C. E.)

Estudio:

En materia de trabajo, sucede lo mismo, es decir resulta aplicable en todas sus partes el artículo de nuestra referencia; por lo que, cuando un patrono celebra un contrato de trabajo, en calidad de representante legal de un incapaz, el contrato surte todos los efectos legales correspondientes. Y aún más, como lo estableceremos en los efectos del contrato, cuando un sociedad de hecho, es decir que no ha sido constituida como tal legalmente, celebra un contrato de trabajo, con un empleado un obrero, responde de los resultados de dicho contrato, al tenor de lo dispuesto por

el artículo 334 del Código de Comercio Ecuatoriano, que dice: "Los que contrataren a nombre de compañías que no se hayan establecido legalmente, serán solidariamente responsables de todos los perjuicios que, por la nulidad de los contratos se causen a los interesados y, además, serán castigados con arreglo al Código penal".

Ratificación de estos contratos.

Norma legal:

Cualquiera puede estipular a favor de una tercera persona, aunque no tenga derecho para representarla; pero solo, esta tercera persona podrá mandar lo estipulado; y mientras no aparezca su aceptación expresa o tácita, es revocable el contrato por la sola voluntad de las partes que concurrieron a él. Constituye aceptación tácita, los actos que solo hubieran podido ejecutarse en virtud del contrato. (Art. 1439 del C. C. E.)

Estudio:

Una persona puede contratar a nombre de otra, y cuando ésta última ratifica el contrato, éste surte todos los efec-

tos legales correspondientes; pero si no ratifica, como lo veremos en el capítulo que trata del efecto de las obligaciones de trabajo, el que contrata a un tercero, tiene que pagar los daños y perjuicios de acuerdo a los preceptos en Materia Civil.

Los efectos de un contrato celebrado por una mujer casada respecto a la sociedad conyugal estudiaremos oportunamente, porque este punto tiene suma importancia en los contratos que se refieren a la mujer, cuando esta tiene la calidad de patrono, especialmente.

CLASIFICACION DEL CONTRATO

Norma legal:

El contrato de trabajo puede ser: expreso o tácito y el primero escrito o verbal; a sueldo, a jornal, en participación y mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, por obra cierta, por tarea y a destajo. (Art. 11 del C. de T.E.)

Estudio:

Atendiendo al consentimiento, el contrato individual del trabajo, puede ser expreso o tácito.

El contrato expreso, a su vez, puede ser verbal o escrito, sea que las condiciones de él, hubiesen sido aprobadas de palabra o por constancia escrita.

Por la remuneración, el contrato puede ser a sueldo, a jornal, en participación y mixto.

En atención al tiempo de su duración, el contrato es a tiempo fijo y a tiempo indeterminado.

Y finalmente, por la índole del trabajo, puede ser por obra cierta, a tarea o a destajo.

Contrato expreso.

Norma legal:

El contrato es expreso cuando el patrono y el trabajador acuerdan las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. (Art. 12, inc. 1º del C. del T.E.)

Estudio:

Del inciso transcrito se deduce la posibilidad de que el contrato expreso, pueda ser escrito o verbal.

El contrato verbal se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, no requiere de ningún requisito, y, por ende, no tiene ninguna particularidad especial, a la cual sea necesario referirse.

Contrato escrito.

Norma legal:

Se celebrarán por escrito los contratos que versen sobre trabajos que requieran, conocimientos técnicos o pasen de un valor de mil sucres, o aquellos en que se estipule un trabajo por uno o más años. (Art. 16 del C. de T.E.)

Estudio:

Cuando el trabajo requiere conocimientos técnicos o pasa de un valor de mil sucres, el contrato debe ser celebrado por escrito.

Pero este aspecto de la técnica, por qué concepto debe ser establecido?

Sabido es que cada trabajador, especializado casi siempre, en una determinada rama del trabajo, es un verdadero técnico en su materia o modalidad de labor, en la clase de trabajo que desarrolla, por lo mismo, de aquí deriva la imposibilidad de poder discriminar o separar las clases de trabajo que no requieren conocimientos técnicos, de aquellas otras modalidades que precisan de dichos conocimientos.

Felizmente, el problema presentado a primera vista, puede sea discriminado o dilucidado, por medio de otras disposiciones del Código del Trabajo, como es la del artículo 218 que establece que "los contratos de trabajo entre patronos y empleados privados se consignarán necesariamente por escrito".

Por lo tanto, los contratos de esta clase de trabajadores, debiendo ser consignados por escrito, con respecto a ellos, no tiene ninguna dificultad la aplicación del artículo de nuestra referencia.

Y los obreros, cuando diremos que deben someterse en la celebración de sus contratos, a la disposición citada?

Para aclarar este último punto tenemos que recurrir al artículo 204 del Código del Trabajo que dice: "El título de maestro de taller puede obtenerse en los establecimientos oficiales, de acuerdo con los respectivos Reglamentos o por examen ante el Comisario del Trabajo, y dos maestros designados por la misma Autoridad".

La única solución, la encontramos en lo que establece este artículo, en el sentido de que son técnicos en una determinada materia, los que han obtenido el título correspondiente, en la forma establecida en el artículo últimamente citado.

Cuando se dispone que los contratos de trabajo que pasan de un valor de mil sucres, tienen, necesariamente, que celebrarse por escrito, no podemos establecer cuál fué el criterio del legislador cuando redactó este precepto legal.

Sabemos que las remuneraciones, pueden ser acordadas por meses, por semanas o por días. Por lo tanto, qué remuneración, semanal, mensual o diaria, puede exceder de esa cantidad; y por otra parte, a base de qué forma de pago de la remuneración deberá establecerse el monto del contrato? O este monto, al contrario, debe entenderse en todo lo que se refiere al tiempo de duración del contrato. En este sentido, no nos podemos explicar qué es lo que quiso establecer el legislador y solo nos basta referirnos al antecedente de este artículo que consta en el capítulo correspondiente a la historia de la Legislación del Trabajo en el Ecuador, en donde se preceptúa que cuando el contrato versa sobre obras ciertas, y si el valor correspondiente a estas excede de mil sucres, deben ser celebrados por escrito.

En tercer aspecto o sea aquello de que los contratos cuya duración sea mayor a un año, deben celebrarse por escrito, es claro y no merece que se le haga ningún reparo.

Con este último concepto que sirve de base para determinar qué clase de contratos deben celebrarse por escrito, guarda íntima relación y armonía el artículo 170 del Código del Trabajo, que dice: "El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste la estipulación autorizada por el Comisario del Trabajo, y ni aún en esta forma, por más de tres años".

En el artículo citado, es el único en que el Código del Trabajo señala un plazo máximo, un término ineludible,

que no es dable, a las partes el contrariarlo. No cabe contratación expresa, por escrito, del servicio doméstico, con una duración mayor de tres años.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, de acuerdo con lo establecido por el Art. 142 del Código del Trabajo, cuyo tenor es el siguiente: "El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director o Subdirector del Trabajo y, a falta de estos, ante un Inspector o Subinspector del Ramo y, extenderse por triplicado bajo pena de nulidad".

En lo que se refiere a los contratos de aparcería, existe una norma clara para determinar cuáles deben celebrarse por escrito, como se desprende del Art. 267 del Código del Trabajo que dice: "Los contratos de aparcería pueden celebrarse verbalmente o por escrito; pero cuando los frutos divisibles se calculen en más de mil sucres, se otorgarán por escrito ante el Subinspector del Trabajo agrícola".

Forma del contrato escrito.

Norma legal:

Los contratos escritos pueden celebrarse por instrumento público, documento privado, o ante una autoridad del trabajo que para el caso prescriba la respectiva disposición legal y, a falta de determinación expresa ante el Comisario del Trabajo. (Art. 15 del C. del T.E.)

Estudio:

Este artículo determina las distintas formas de celebración de los contratos individuales escritos, a saber: por instrumento público, documento privado, o ante una autoridad del trabajo.

Instrumento Público.

Norma legal:

Instrumento público o auténtico, es el autorizado, con las solemnidades legales, por el competente empleado. (Art. 166, 1ª parte, del C. de P. C.)

Estudio:

Cuando el contrato se celebra ante una autoridad de trabajo, es decir ante el competente empleado, establecido

por la misma ley, con la solemnidad prescrita, el contrato constituye un instrumento público; por lo mismo, no vemos la forma posible de separar al contrato instrumento público, del contrato celebrado ante una autoridad del trabajo, puesto que constituyen la misma cosa.

Autoridad que interviene en los contratos escritos.

Norma legal:

Los contratos que deben celebrarse por escrito se otorgarán ante la autoridad del trabajo que para el caso prescriba la respectiva disposición legal y, a falta de determinación expresa, ante el Comisario del Trabajo. (Art. 17 del C. del T.E.)

Estudio:

La ley del trabajo establece que los contratos de esta naturaleza, en su mayoría, deben celebrarse por escrito, para salvaguardar los derechos y garantías de que gozan los trabajadores; teniendo presente que, las autoridades del trabajo tienen el deber ineludible de velar por el irrestricto cumplimiento de todas las disposiciones legales, contenidas en el Código del Trabajo.

Por el artículo citado se viene en conocimiento de que, a falta de disposición especial, los contratos que deben celebrarse por escrito, deben otorgarse ante el Comisario del Trabajo.

No conocemos sino dos casos en los que es otra la autoridad, que debe intervenir en la celebración de los contratos escritos y, no el Comisario del Trabajo. El uno es el contemplado por el Art. 142 del Código del Trabajo que, dispone se celebren por escrito ante el Director, Subdirector, Inspector o Subinspector del Trabajo, los contratos colectivos de esta materia.

El otro caso es el contemplado por el Art. 267 del propio Código del Trabajo, en el que se dispone que los contratos de aparcería sean celebrados ante el Subinspector del Trabajo agrícola.

Requisitos del contrato escrito.

Norma legal:

En el contrato escrito deberán consignar necesariamente cláusulas referentes:

1ª—A la clase o clases de trabajo objeto del contrato;

2ª—A la manera cómo se ha de ejecutar; si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;

3ª—A la cuantía y forma de pago de la remuneración;

4ª—Al tiempo de duración del contrato;

5ª—Al lugar en qué debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,

6ª—A la declaración de que si se establece o no sanciones y en caso de establecerse,, la forma de determinarlas y garantías para su efectividad. (Art. 18 del Código del Trabajo Ecuatoriano).

Estudio:

Estos son los requisitos esenciales para que existan, como tales, los contratos escritos de trabajo, requisitos que van a ser estudiados a continuación.

Clase de trabajo.

La regla primera del Art. 18 del Código del Trabajo, establece como requisito, el determinar en el contrato escrito, la clase del trabajo, la misma que está dada, ya sea por la índole misma del servicio a prestarse, o por la ejecución de la obra que debe realizarse, así como también el cargo o función que debe desempeñar el empleado u obrero, dentro de esa determinada modalidad del trabajo. En términos concretos, se debe establecer si el trabajo es agrícola, doméstico, o propio de los empleados privados, así como las funciones que dentro de estas modalidades del trabajo, va a desarrollar el trabajador, es decir, en definitiva, determinar en la forma más clara y precisa el servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar. La clase de trabajo, implica todas las consideraciones anteriores, sin perjuicio, de que un trabajador se comprometa a prestar servicios o a ejecutar obras de diversa clase de trabajo. Esta última la razón para que el legislador se haya referido a la clase, o clases de trabajo.

Manera de ejecutar el trabajo.

En virtud de esta regla, debe establecerse si el trabajo es por obra cierta, es decir si el trabajador se compromete a ejecutar una obra en total, por un precio que la comprende íntegramente; o si se compromete a trabajar a destajo, por tarea, a jornal, etc., etc.

Cuantía de la remuneración.

Debe determinarse con precisión lo que debe percibir el trabajador, tomando en cuenta la forma y clase de labor; si ésta es permanente, debe establecerse, en lo que se refiere a los empleados privados, pongamos por caso, la remuneración mensual que éstos han de percibir; si se trata de una obra cierta, el valor total de ésta, si se refiere a trabajos a destajo, el precio de cada pieza, etc., etc.

Forma de pago de la remuneración.

Débase hacer constar, en que forma se ha de efectuar el pago de la remuneración: si anticipadamente al hecho del trabajo, si por mensualidades, si a la entrega de la obra, si antes de dicha entrega, etc., etc. Débase tener presente las disposiciones de los artículos 46 y 47 del Código del Trabajo.

Duración del contrato.

Las partes deben hacer constar el tiempo de duración del contrato, si es a plazo determinado, hacer constar dicho plazo o, si es a tiempo indefinido. En este aspecto es preciso tener en cuenta el Art. 170 del Código del Trabajo.

Aún cuando el Código no preceptúe, porque el artículo de nuestra referencia, establece únicamente los requisitos esenciales del contrato, sin embargo, débese poner también en el contrato, la duración de la jornada de trabajo, teniendo presente los artículos 67, 68 y 72 del Código del Trabajo.

Lugar de ejecución de la obra o prestación del servicio.

Es indispensable hacer constar con precisión, cuál es el lugar de prestación de los servicios o de la ejecución de la

obra, y, además, en lo que a esta última se refiere, el lugar donde debe ser recibida por el patrono. Es indispensable hacer constar también, la circunstancia de que si el obrero o empleado ha cambiado de residencia, para comprometerse a ejecutar su trabajo, el lugar habitual de su residencia, para poder dar cumplimiento, en el caso, al derecho que tiene el obrero o empleado, una vez terminado su contrato, de regresar al lugar de dicha residencia, a expensas de su último patrono.

Sanciones.

Al contrato puede añadirse cualquier cláusula penal, que no resulte atentatoria para los derechos y garantías del trabajador; sanciones lícitas, como es el caso de aplicación de multas por causas justas, descuentos y, en general, cualquier sanción que acordaren las partes, pero que no lesione, en lo absoluto, los derechos de los trabajadores. En este sentido, es necesario tener en cuenta varias disposiciones del Código del Trabajo, referentes a garantías de la remuneración, su forma de pago, etc. Que las sanciones establecidas por el Código no sean sobrepasadas en perjuicio de los trabajadores.

Por otra parte, para asegurar las obligaciones que nacen del susodicho contrato, las partes, pueden establecer garantías prendarias, hipotecarias, quirografarias, etc.

Finalmente, los contratos escritos deben ser otorgados en conformidad a los requisitos establecidos por el Código de Procedimiento Civil, cuyas normas pertinentes, son las que a continuación transcribimos:

Son partes esenciales del instrumento:

1º—Los nombres de los otorgantes, testigos (estos últimos no se precisan en materia de trabajo) Notarios (Comisario o la respectiva autoridad del trabajo) o Secretarios (Secretario), según el caso;

2º—La cosa, cantidad o materia de la obligación; (clase de trabajo).

3º—Las cláusulas principales para conocer su naturaleza o efectos (remuneraciones, forma de pago de éstas, lugar del trabajo, etc.)

4º—El lugar y fecha del otorgamiento; y,

5º—La suscripción de los que intervienen en él.

El Comisario o la respectiva autoridad del trabajo, debe dar cumplimiento a los siguientes requisitos puntualizados por el mismo Código de Procedimiento Civil:

Antes de extender una escritura (antes de celebrar un contrato) pública, debe examinar el Notario. (Debe examinar el Comisario o la respectiva autoridad del trabajo):

1º—La capacidad de los otorgantes (la capacidad de los contratantes);

2º—La libertad con que proceden;

3º—El conocimiento con que se obligan.

Un contrato tipo, a este respecto, podría ser el siguiente:

En... (ciudad o lugar) a... de... de 194..., ante el señor (nombre de la autoridad), Comisario del Trabajo (o la autoridad del trabajo que fuere) de este Cantón y Secretario que certifica, comparece, por una parte N.N., a quien en lo sucesivo se denominará patrono y, por otra, el señor N. N., a quien en lo posterior se le llamará trabajador; ambos mayores de edad, domiciliados en... y en..., respectivamente, capaces y hábiles para contratar y obligarse, bien diligenciados de lo que hacen, dicen que es de su voluntad celebrar, como en verdad celebran el siguiente contrato de trabajo, contenido en las cláusulas que a continuación se expresan:— 1ª El trabajador se compromete a trabajar (a prestar el servicio o a ejecutar una obra) en calidad de... (clase de trabajo), a órdenes de su patrono.— 2ª El trabajo se ejecutará por... (indicar si es por tarea, a destajo, por obra cierta, etc.)— 3ª El patrono se compromete a pagar, en concepto de remuneración por la obra, a destajo, etc., etc.) y, además le concede los siguientes beneficios... (asignados, derechos, etc., etc.)— 4ª Los pagos de la remuneración se harán... (periodo de tiempo) o de acuerdo al trabajo realizado, en la persona del trabajador;— 5ª En caso de incumplimiento con respecto a las obligaciones originadas en este contrato, el trabajador se compromete a abonar en calidad de pena la suma de..., garantizada por el señor N.N., quien hallándose presente, consiente en prestar dicha garantía. De la misma manera, el patrono, abonará en concepto de perjuicios, por el incumplimiento de cualquiera obligación de las estipuladas en este contrato, la suma de... 6ª El tiempo de duración de este contrato será el de..., a contarse desde la presente fecha;— 7ª Las partes se sujetan en todo lo que no estuviere expresamente consultado en este contrato, a las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo.— Leídas que les fueron todas y cada una de las cláusulas del contrato que antecede, se conforman con ellas los contratantes, y para constancia firman con el señor Comisario (o la autoridad que fuere) y Secretario que certifica... (f.)— (f.)— (f.)— (f.)— Secretario.

Instrumento privado.

Norma legal:

Instrumento privado es el escrito hecho por personas particulares, sin intervención de Notario ni de otra persona legalmente autorizada, o por personas públicas en actos que no son de su oficio. (Art. 212 del Código de Procedimiento Civil).

Estudio:

A primera vista parece que la intención del Código del Trabajo, fué la de que los contratos que habiendo sido consignados, no en forma de instrumento público, sino privado, no tienen el carácter de obligatorios y, que, en consecuencia, quedaba al arbitrio de las partes la celebración de dichos contratos en la indicada forma, es decir de instrumento privado. Pero la verdad es otra. Existe contratos privados, cuya forma de celebración es obligatoria, por lo menos en lo que respecta al patrono, como lo vamos a comprobar con la simple transcripción de dos artículos del Código del Trabajo:

"Todo dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para realizarse en la habitación o residencia del obrero, estará obligado a llevar un registro en el que anotará, el nombre y apellido de los obreros, sus domicilios, la calidad, naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir. Una copia del registro se enviará a la Oficina de Estadística y Colocación. (Art. 188, inc. 1º del C. del T.E.)

Del artículo citado se desprende que el patrono tiene que dejar constancia, en un instrumento privado, de todos los particulares enumerados en dicho precepto legal, los mismos que constituyen verdaderos requisitos del contrato de trabajo. Además debe enviar copia de dicho registro, el mismo que constituye un instrumento privado, a la Oficina de Estadística y Colocación, adscrita a la Dirección General del Trabajo.

El otro artículo dice:

"Es obligación del patrono entregar al obrero, en el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en la que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas. (Art. 189, inc. 1º C. del T.E.)

También en este artículo, se establecen particulares que constituyen los requisitos de todo contrato de trabajo, por lo que, a base de su conocimiento llegamos a la misma conclusión, anotada con respecto al artículo anteriormente citado.

CONTRATO TACITO DE TRABAJO

Normas legales:

A falta de estipulación expresa, se considera contrato tácito toda relación de trabajo entre patrono y trabajador. (Art. 12, inc. 2º del C. del T.E.)

En los contratos que se consideran 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. del T.E.)

Estudio:

El consentimiento, requisito indispensable para que exista una convención o contrato, o sea el concurso de dos o más voluntades, no precisa manifestarse en forma expresa, sino que puede ser deducido de ciertos hechos o circunstancias, se lo puede presumir, partiendo de la realización de actos que comporten la existencia de éste, en cuyo caso, estamos frente al consentimiento tácito.

Por este aspecto del consentimiento, los contratos individuales del trabajo, se dividen en expresos y tácitos, según lo manifestamos con oportunidad.

Cuando diremos que el consentimiento puede ser inferido de ciertos hechos o actos, o mejor dicho, cuando estableceremos la presunción de que existe consentimiento? La respuesta es obvia. Cuando una persona, tratándose, pongamos por caso, de aceptar o no una herencia, realiza actos de heredero, por los cuales de hecho se establece y se presume el consentimiento de esa persona y su voluntad de aceptar la herencia. De la misma manera, en lo que dice relación al trabajo, cuando un patrono, conociendo que una persona está realizando un trabajo, que le ha de reportar beneficio a él, porque el producto de esa labor le ha de pertenecer, no se opone a la realización del mismo, diremos que éste, tácitamente, ha prestado su consentimiento para la realización del indicado trabajo y, por ende, estamos en presencia de un perfecto contrato tácito de trabajo.

Cuando un patrono, desconoce el hecho del trabajo, cuando no realiza ningún acto, cuando no da la más mínima muestra de que accede a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra, tanto que desconoce, totalmente la

realización de estos trabajos, diremos que es posible afirmar que existe consentimiento, o que éste se presume?. Diremos que se ha constituido una verdadera relación de trabajo y, por lo tanto, se ha originado una contratación tácita de esta naturaleza?. Dentro de la concepción civil, parece que la contestación sería absolutamente negativa; ya que no existe ningún elemento capaz de hacer presumir el consentimiento, en forma tácita, y consiguientemente, no podríamos afirmar que se ha producido un acuerdo de las voluntades.

Los contratos tácitos de trabajo incorporan, para su constitución como tales, todas las disposiciones o elementos capaces de establecer las obligaciones que no han sido acordadas expresamente por los contratantes; pero que, a las cuales, por disposición de la ley, tienen que sujetarse obligatoriamente éstas y que, són: en primer término, la ley, como manifestamos, es una fuente del contrato de trabajo. La ley, en los casos en que hubiere establecido normas para todas las posibles obligaciones afines y correspondientes a un contrato de esta naturaleza. Pero cuando la ley, no ha constituido un elemento suficiente para la determinación de las condiciones en las que se entiende celebrado el contrato, entonces, acudimos a otra especie de ley, o sea a las condiciones prefijadas o establecidas por los pactos colectivos; y, sin ni aún por estas condiciones, pudieren establecerse las obligaciones recíprocas que nacen de estos contratos, ya porque no hubiere contrato colectivo, capaz de ser aplicado al caso, ya porque la ley en este terreno no se hubiere pronunciado, en último término, tenemos que sujetarnos a las condiciones establecidas por la costumbre del lugar; es la costumbre, en este caso, a falta de los otros elementos, la que fija y delimita dichas obligaciones.

El patrono desconoce el hecho del trabajo.

Normas legales:

Las obligaciones nacen, ya del concurso real de dos o más personas, como en los contratos o convenciones, ya de un hecho voluntario de la parte que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasi-contratos (1ª parte del Art. 1.427 del C. C. E.).

Las obligaciones que se contraen sin convención, nacen o de la ley, o del hecho voluntario de una de las partes. Las que nacen de la

ley, se expresan en ella.—Si el hecho de que nacen es lícito, constituyen un cuasi-contrato. (Art. 2.266, incs. 1º y 2º del C. C. E.)

La agencia oficiosa o gestión de negocios ajenos, llamada comúnmente gestión de negocios, es un cuasi-contrato por el cual el que administra sin mandato los negocios de alguna persona, se obliga para con esta y, la obliga en ciertos casos. (Art. 2.268 del C. C. E.)

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

Estudio:

¡Decíamos que la ley, es una de las principales fuentes de las obligaciones y, aún, que es la única fuente de las mismas, ya que la costumbre y los pactos colectivos, en tratándose de la legislación del trabajo, existen como tales sólo cuando están sancionados por la misma ley. La ley es la que salvaguardando ciertos principios, atendiendo a ciertos intereses especiales, establece normas que se encuentran inspiradas en una gran dosis de equidad y en un fuerte fundamento de justicia. Y por ello, la ley de trabajo, protegiendo y tutelando a los derechos de los trabajadores, impuso como norma legal, el principio de que todo trabajo debe ser remunerado.

Talvez a algún espíritu timorato, talvez un jurista clásico, o un jurisconsulto apegado a las viejas instituciones del Derecho Romano, no le estime justa o legal la disposición citada, por creer que constituye una quiebra de todo sistema legal, o el rompimiento de todo el armazón jurídico que rige las relaciones de los hombres; y, para ellos, no cabe sino transcribir ciertas disposiciones del Código Civil, pertinentes al objeto de nuestro estudio, para comprobar que esta norma legal se encuentra inspirada en principios jurídicos, aún propios del Derecho Civil.

Los actos y contratos del hijo de familia no autorizados por el padre, o por el curador adjunto, en el caso del artículo precedente, le obligarán exclusivamente en su peculio profesional o industrial.—Pero no podrá tomar dinero a interés, ni comprar al fiado, excepto en el giro ordinario de dicho peculio, sin autorización escrita del padre. Y si los tomare, no quedará obligado, por estos contratos, sino hasta **el monto del beneficio que haya reportado de ellos.** (Art. 247 del C. C. E.)

Los actos y contratos que el hijo de familia celebre fuera de su peculio profesional o industrial, y que el padre autorice o ratifique por escrito, abligan directamente al padre y, subsidiariamente al hijo, hasta **el monto del beneficio que éste hubiere reportado** de dicho acto o contratos. (Art. 248 del C. C. E.)

El poseedor vencido tiene derecho a que se le abonen las expensas necesarias invertidas en la conservación de la cosa, según las reglas siguientes: 1º Si estas expensas se invirtieron en obras permanentes, como una cerca para impedir las depredaciones, o un dique para atajar la avenida, o las reparaciones de un edificio arruinado por un terremoto, se abonarán al poseedor dichas expensas, en cuanto hubieren sido realmente necesarias; pero reducidas a lo que valgan las obras al tiempo de la restitución. Y si las expensas se invirtieron en cosas que por su naturaleza no dejan un resultado material permanente, como la defensa judicial de la finca, serán abonadas al poseedor, **en cuanto aprovecharen al reivindicador**, y se hubieren hecho con mediana inteligencia y con economía. (Art. 898 del C. C. E.)

Todos los actos y contratos de la mujer administradora, que no le estuvieren vedados por el artículo precedente, se mirarán como actos y contratos del marido y obligarán, en consecuencia, a la sociedad y al marido; salvo en cuanto apareciere o se probare que dichos actos y contratos se hicieron **en negocio personal de la mujer**. (Art. 1.750 del C. C. E.)

Por este orden, numerosas disposiciones del Código Civil, contemplando la situación de que no es equitativo que una persona se enriquezca sin causa legítima, a costa de otra, establecen que este enriquecimiento sin causa, constituye una fuente de obligaciones; de tal manera que, el que se apropia de la parte o de la totalidad del patrimonio de otra persona, sin motivo justo, debe devolver una parte de su patrimonio o todo su patrimonio, en compensación del beneficio recibido.

Este principio del enriquecimiento sin causa legítima, precisamente, es el que ha inspirado al legislador, para establecer el precepto de que todo trabajo debe ser remunerado; pero, este enriquecimiento, para que constituya fuente de obligaciones, es necesario que esté integrado por ciertos elementos o requisitos, que son los siguientes:

1º—Enriquecimiento de una persona, de carácter efectivo;

2º—Que este enriquecimiento haya sido a costa del patrimonio de otra persona, que ha sufrido disminución por esta causa;

3º—Que el enriquecimiento no tenga causa legítima.

Cuando una parte o el todo del patrimonio de una persona, ha ingresado al patrimonio de otra, sin ninguna causa legítima y, a expensas, como es natural, de la segunda, diremos que estamos frente al llamado enriquecimiento sin causa.

Por este criterio, cuando un menor de edad, celebra un contrato, sin la debida autorización de su padre, responde sólo de la parte correspondiente a las utilidades o beneficios que el aludido contrato le hubiere reportado. En igual forma, en los juicios reivindicatorios, el poseedor vencido, tiene derecho a que se le abonen las expensas invertidas en cosas que dejan un resultado material permanente, en cuanto aprovecharen al reivindicador.

Precisamente, de estos principios, está informada la disposición a la que estamos haciendo referencia, o sea la norma que establece que todo trabajo debe ser remunerado, porque, se acomoda, justamente a todos los requisitos precisados, para que surta efectos, como fuente de obligaciones. Y, en realidad, analizándola, llegamos a las siguientes conclusiones:

1º—Cuando una persona presta un servicio o ejecuta una obra que ha de beneficiar a otra persona, está realizando una labor, está efectuando una prestación, está consumiendo una parte de su patrimonio, ya que a este último no lo hemos de comprender como un conjunto de bienes presentes, sino como una aptitud o capacidad de llegar a tener bienes; servicio y prestación que, significa una merma de un patrimonio, puesto que por esta labor, por este trabajo, se podría percibir las remuneraciones correspondientes.

2º—A costa de esta persona la otra, la que se hace dueña del producto, la que se beneficia del trabajo, la que utiliza el servicio, está, al mismo tiempo, aumentando su patrimonio, agregando, a su patrimonio elementos o cosas propias de otro patrimonio, de un patrimonio ajeno; y,

3º—Este aprovechamiento del servicio prestado o de la obra ejecutada, no tiene causa legítima; y no sólo que no tiene causa legítima, sino que no tiene base justiciera, ni ética posible. Y por ello, el legislador dispone que todo trabajo debe ser remunerado, que nadie debe hacerse rico a costa de la miseria, de la impotencia real de otra persona. Por esto es que se justifica, aún legalmente, el motivo, fundamento y principio en los que se encuentra inspirada la disposición de nuestra referencia.

Cuando un trabajador, llamémosle así, realiza una determinada labor, para un patrono que desconoce e ignora que este hecho se ha producido y, por ende, que no ha consentido, ni expresa, ni tácitamente en él, sin embargo, es evi-

dente que existe una perfecta relación de trabajo entre las personas en mención, relación producida por un hecho voluntario de una de las partes, hecho que le obliga no sólo a ella, sino que puede también obligar, como en verdad obliga a la otra parte; de tal suerte que, en este sentido, el patrono tiene que pagar la remuneración correspondiente al trabajador y, cumplir respecto a él, con todas las obligaciones pertinentes a su calidad de patrono, la misma que ha adquirido con respecto a éste.

Esto no debe constituir, de ninguna manera, una novedad en el campo de la legislación civil, si se considera que, aún dentro de ésta, se establece que de un hecho voluntario de una persona, surgen obligaciones, no sólo por parte de la persona que realiza el hecho, sino que aún obliga a otra u otras personas. Tal es el caso del cuasicontrato de agencia oficiosa, en el que el interesado tiene que cumplir y realizar las gestiones pertinentes, en calidad de un verdadero mandatario, así como la persona, cuyos negocios ha tomado a su cargo, tiene la obligación de pagar las expensas útiles y necesarias, suministradas por la primera persona.

Además, tenemos los contratos de opción, en que una de las partes, está en forma general, apreciando o expresando la voluntad de celebrar un contrato, el mismo que se hace realidad, a base de la ampliación de la otra parte; tal, el contrato de transporte; el pasajero, por el hecho de ocupar un bus y pagar el valor del pasaje, ha celebrado un contrato de transporte con el dueño o empresario respectivo.

Pero este principio general de que todo trabajo debe ser remunerado, tiene excepciones, no constituye un principio inalterable, tal como ha sido instituido por la legislación del trabajo ecuatoriano. En otras legislaciones por conceptos especiales, se establecen excepciones que, precisamente confirman la regla general, casos particulares éstos, que no han sido considerados en el actual Código del Trabajo, como lo debieron ser, si se repara en las circunstancias que posteriormente analizamos.

Relación familiar de los contratantes.

Nuestra legislación no ha establecido de manera expresa, esta excepción, considerada en algunas legislaciones ex-

tranjeras, relativa a considerar una verdadera presunción de gratuidad de los servicios que se prestan entre los miembros de una misma familia, entre los que, existe una obligación natural de ayuda mútua, de cooperación recíproca, que no debe ser remunerada, cuando ésta se traduce en la prestación de un servicio o en la ejecución de una obra, a menos que se compruebe, haber existido una contratación expresa de trabajo.

Y como miembros de familia de una persona, pueden ser considerados, los ascendientes legítimos o ilegítimos, los descendientes legítimos o ilegítimos y, el cónyuge.

Esta presunción legal, resulta justa, si se considera que los servicios que presta un hijo al padre o a la madre, no deben constituir trabajos con remuneración obligatoria, ya que éstos, aún por ley, deben ser gratuitos, en virtud de que el mismo Código Civil, establece las obligaciones que existen de padres a hijos y de éstos a aquellos. De la misma manera, los servicios que el nieto presta al abuelo, o los trabajos que la mujer realiza en beneficio de su marido, o viceversa, no pueden tener el carácter de remunerados; aún cuando, es sabido que, en lo que respecta a las relaciones legales entre estos dos últimos, o sea el marido y su cónyuge, existe una disposición por la que, el único contrato que pueden celebrar ellos, es el de mandato. En consecuencia, la disposición relativa al pago obligatorio de todo trabajo, no reza para las labores que se prestan entre familiares y, especialmente entre marido y mujer.

Clase de ocupación.

Cuando un trabajador presta un servicio o ejecuta una obra que no corresponde a los servicios propios de su ocupación habitual, o que no corresponde a la clase de obras que acostumbre ejecutar, se presume la gratuidad de tal servicio o de la ejecución de tal obra, a menos que exista contratación expresa.

Esta consideración se explica, si se toma en consideración que, en la época actual, en donde se ha operado una división del trabajo en escala asombrosa, cada trabajador, se ha especializado en algún arte, oficio o empleo determinado, en tal forma que, su actividad, la dedica sólo a esa labor que corresponde a su propia especialidad: el zapatero,

es indudable, que hace zapatos; el sastre confecciona prendas de vestir; el contabilista atiende a las operaciones correspondientes que las consigna en los libros comerciales; el albañil realiza construcciones afines a esta índole de trabajo; y, por este orden, todos los trabajadores, tienen una determinada función que desarrollar, un determinado trabajo que realizar, al que se han dedicado, con exclusividad y, del que han hecho su forma de vivir. En consecuencia, cuando un trabajador presta un servicio correspondiente a su ocupación habitual, o ejecuta una obra propia de las que acostumbra ejecutar, este servicio, o esta obra, prestados y ejecutados, deben ser remunerados; pero si, la prestación del servicio o la ejecución de la obra, no corresponde a este concepto, entonces se presume, que lo ha realizado en forma gratuita, a menos, de establecerse todo lo contrario.

Servicios entre vecinos.

Así como entre familiares, es costumbre prestarse mutuamente servicios de la misma manera, la vecindad establece un nexo, constituye un ligamen de tal naturaleza que, las personas vinculadas por este lazo, se sienten siempre obligadas a prestarse recíprocamente servicios, a ayudarse mutuamente, no a instancias, en ocasiones, por parte del que los recibe, sino como una cuestión nacida de la persona que realiza dicha prestación. Estos servicios deben presumirse se han prestado con ánimo de no ser remunerados, es decir que, debe presumirse, en este aspecto también, la gratuidad de tales servicios, con la misma salvedad consignada oportunamente, relativa a la circunstancia de que se pruebe lo contrario, se destruya tal presunción, justificándose que tales servicios fueron prestados en virtud de una convención expresa. Por tratarse de una mera presunción legal y no de una presunción de derecho, puede ser desestimada esta disposición legal, o esta presunción a la que hacemos mención, cuando se justifique todo lo contrario.

Modalidad del trabajo.

Normas legales:

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.)

El patrono no estará obligado a pagar salario al menor consignado, hasta que cumpla los doce años. Cumplida esta edad es forzoso para el patrono, pagar un salario al doméstico, particular que será puesto en conocimiento de la Oficina de Estadística y Colocación. (Art. 180 del C. del T.E.)

Estudio:

Partiendo de la norma legal segunda, se ha querido ver, en lo que se refiere al trabajo de los domésticos consignados en algún hogar, una excepción a la regla que estamos estudiando, en virtud de que dicha norma legal dispone que sólo desde los doce años deberá recibir un salario dicho menor.

Talvez se explica este criterio, si se toma en cuenta la defectuosa redacción del aludido artículo, puesto que no es verdad que, antes de los doce años no se le pague ninguna remuneración al trabajador doméstico. Sabido es que, por expresa disposición del Art. 55 del Código del Trabajo, se debe tener por sueldo o salario, no sólo lo que el trabajador percibe en dinero, sino también el uso y goce de ciertos derechos, como los de usufructo, habitación, alimentación, etc., etc. y, todo beneficio concedida al trabajador, que tenga el carácter de normal en la empresa; de tal manera que, estos derechos, gratificaciones y toda clase de asignados, forman parte integrante de todo sueldo o salario; y, si como en el presente caso, el patrono tiene la obligación de dar habitación, proporcionar alimentación, vestuario, etc., al menor consignado, a pesar de estas circunstancias, se podrá aseverar que el trabajador doméstico, menor de doce años, no recibe ninguna remuneración?

Los domésticos, no constituyen, en el caso planteado, una excepción en lo que se refiere a la regla general de que todo trabajo debe ser remunerado.

EL CONTRATO DE ENGANCHE

Norma legal:

En los casos en que obreros nacionales fueren contratados, individual o colectivamente, o por enganche, para prestar sus servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito. (Art. 20 del C. del T.E.)

Estudio:

Nuestro Código del Trabajo, al igual que otros de América, no define lo que debe entenderse por contrato de enganche. Sin embargo, de la norma transcrita, puede deducirse que éste, no es otro, que aquel en virtud del cual trabajadores nacionales, son contratados para prestar servicios en otro lugar.

No encontramos el motivo por el cual, el legislador se refirió sólo a los obreros y no a los trabajadores en general, puesto que, los empleados privados, a este respecto, deben tener la misma garantía que los obreros. Por lo mismo, al igual que en otros artículos del Código del Trabajo, el legislador se equivocó en este sentido, porque debió comprender tanto a los unos como a los otros; por lo menos, estimamos, que ésta debe ser la interpretación más adecuada, en virtud de que está de acuerdo con todo el sistema del Código.

La ley exige que, cuando trabajadores nacionales fueren contratados para prestar servicios en el exterior, los contratos de trabajo que éstos celebran, forzosamente lo deben hacer por escrito, en el afán de garantizar los derechos de los trabajadores, en el deseo de que todas las estipulaciones que hubieren sido acordadas por las partes, queden en constancia escrita, de tal manera que, cuando los trabajadores estén prestando sus servicios, no tengan dificultades con su patrono, ya que éste puede alterar el sentido de las obligaciones derivadas de tales contratos, situación que para el trabajador le resultaría molesta, dada la imposibilidad de comprobar, pongamos por caso, la existencia de un contrato verbal del trabajo, las condiciones, referentes a la cuantía de la remuneración, etc., etc., ya que los testigos que pudieran aseverar y atestiguar estos particulares, quedan residiendo, como es lógico suponer, en el lugar en donde el trabajador fué contratado.

Norma legal:

El enganchador de obreros deberá tener en el Ecuador, por el tiempo que duren los contratos, un apoderado legalmente constituido que responda a las reclamaciones o demandas de los obreros o de sus familiares. (Art. 21 del C. del T.E.)

Estudio:

Al igual que el Código de Comercio que dispone que, las Compañías extranjeras deben constituir un apoderado o representante legal de ellas, dentro del territorio ecuatoriano, el Código del Trabajo, exige por su parte, en lo que se refiere a los enganchadores, el que estos constituyan representantes en el país, para responder de las reclamaciones de los trabajadores o de sus familiares.

Esta medida es sumamente acertada, en virtud de que el actor tiene que seguir el fuero del demandado, cuando desee entablar acciones judiciales; de tal manera que, en lo que respecta a las reclamaciones de trabajo, los empleados u obreros o los familiares de estos, tendrían que demandar a su patrono, en el domicilio de éste, es decir, fuera del Ecuador, lo cual haría que la justicia, por estos aspectos físicos, sea nada menos que imposible. Ningún trabajador o miembro de su familia se aventuraría a iniciar una reclamación judicial en país extranjero, porque ello demandaría gastos de toda naturaleza, amén de otras dificultades iguales o mayores que, el trabajador no podría subsanar ni obviar.

Además, el artículo en mención, hace referencia no sólo a las reclamaciones de los trabajadores, sino también de sus familiares, porque a ellos, en calidad de herederos, cuando el trabajador ha fallecido, pongamos por caso, a consecuencia del trabajo, les correspondería reclamar el valor de las indemnizaciones correspondientes por tal accidente de trabajo.

Norma legal:

Los empresarios, contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual, por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia. (Art. 22 del C. del T.E.)

Estudio:

Para asegurar económicamente las reclamaciones que, con motivo de los contratos celebrados, pudieran tener los trabajadores, respecto de sus patronos, la ley exige fianza, en una cantidad igual, por lo menos, al valor del pasaje correspondiente al viaje de regreso del trabajador, pero no in-

dica con precisión si la fianza ha de ser personal, hipotecaria, o en efectivo. Pero, en todo caso, la norma legal transcrita, comporta una disposición justa en el sentido de evitar que los trabajadores que prestan servicios en el exterior, en un momento dado, no dispongan de la cantidad en monetario correspondiente a los gastos, que demandan el viaje de regreso al lugar en el que fueron contratados.

Norma legal:

La respectiva oficina de Emigración, no autorizará la salida de los trabajadores enganchados, sin la presentación por parte del empresario o, enganchador, de la escritura o documento en que conste la antedicha caución. (Art. 23 del C. del T.E.)

Estudio:

Los funcionarios o autoridades de trabajo, encargados de velar por el cumplimiento de las leyes de esta materia, cuando celebran ante ellos un contrato, por el cual obreros o empleados nacionales, se comprometen a prestar servicios fuera del país, tienen la obligación de exigir al enganchador que rinda la caución correspondiente, la misma que, en consideración a lo preceptuado por este artículo, puede ser hipotecaria, o realizada en otra forma, si se repara en que se habla simplemente de "documento". Por lo tanto, sólo lo que le corresponde al Jefe de la Oficina de Emigración es constatar el que se hubiere cumplido con esta exigencia de la ley, o sea que el enganchador hubiere rendido la fianza correspondiente, en conformidad a lo dispuesto por el artículo que antecede.

Norma legal:

El Ministerio de Previsión Social y Trabajo encargará al representante diplomático o consular de la República, en el lugar donde se hallen los obreros contratados, la mayor vigilancia acerca del cumplimiento de los contratos de los cuales se le remitirá copia, y se le pedirá informes, periódicamente. (Art. 24 del C. del T.E.)

Estudio:

Siendo deber de los agentes diplomáticos y consulares del Ecuador, el proteger a sus connacionales, en los países extranjeros donde estos están acreditados y, aquellos prestando sus servicios; como es natural, esta protección, tiene que ejercitarse, especialmente, en lo que dice relación a la

persona de los trabajadores y, a sus intereses y derechos. Por ello, la ley impone, de manera expresa en el Código del Trabajo, la obligación que tienen los indicados empleados del servicio exterior de la República, de vigilar el cumplimiento de los contratos de trabajo, por parte de los patronos enganchadores. Para la mejor realización de esta vigilancia exigida e impuesta por la ley, es preciso que dichos agentes diplomáticos y consulares, reciban copia de los contratos celebrados, para que en vista de ellos realicen su cometido en la mejor forma posible.

Además, corresponde al Ministerio de Previsión Social y Trabajo, el solicitar informes, en forma periódica, acerca de la situación en que se hallan los trabajadores ecuatorianos que, por enganche, hubieren ido a prestar servicios en países extranjeros.

Norma legal:

Queda expresamente prohibido el enganche de mujeres y de menores de diez y ocho años para dedicarlos a trabajos fuera del país. (Art. 25 del C. del T.E.)

Estudio:

No es aconsejado, el que los menores de diez y ocho años que, si en verdad, en virtud de la ley del trabajo, no tienen plena capacidad para contratar, salgan al exterior a prestar sus servicios, puesto que sus padres, ascendientes, etc., aún contra su consentimiento, bien podrían enviarles a realizar trabajos en lugares extranjeros, situación ésta que no se compadece con la posible voluntad del trabajador y con su ningún deseo, de abandonar el país de origen. Por lo mismo, sólo en el caso de que el trabajador personalmente, quisiera ir a prestar servicios en el exterior, debe hacerlo, pero no en forma obligada.

De la misma manera se dispone que, las mujeres no pueden ser contratadas por enganche, para prestar servicios en el exterior, por razones dadas por el sexo, especialmente, razones éstas que originan otras derivadas de distinta y diversa índole.

OTRAS CLASES DE CONTRATOS

Ya manifestamos que, en atención a la forma de remuneración, los contratos individuales de trabajo, pueden ser: a sueldo, a jornal, en participación y mixto. De la misma manera en atención a la índole del trabajo, pueden ser: por obra cierta, por tarea, a destajo. Y, atendiendo al tiempo de su duración: a tiempo determinado y a tiempo indefinido. Vamos a estudiar a todas estas clases de contratos.

Contratos a sueldo.

Normas legales:

En los contratos a sueldo y a jornal, la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo. (Art. 13, inc. 1º del C. del T. E.)

Salario es el estipendio que paga el patrono al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.—El salario se paga por jornales de labor y en tal caso se llama jornal, por unidades de obra, o por tareas; el sueldo, por meses, o años, sin suprimir los días no laborables. (Art. 43 del C. del T. E.)

Estudio:

Los contratos a sueldo, se basan en el criterio del pago de la remuneración, atendiendo al estipendio que se paga mensualmente y que, por tanto, comprende todos los días aún los que no son de trabajo, como los domingos. Estos contratos, se celebran entre empleados y patronos, sin embargo, trabajadores que no tienen la calidad de empleados, también pactan sueldos, como pago de su trabajo; por lo que, no sólo el sueldo, es lo que establece la categoría de empleado, aún que siempre, que se trata de estos, habremos de calificar a la remuneración que perciben, como sueldo y, cuando no se trata de empleado, la llamaremos salario. Pero insistamos otra vez, ya que es necesario hacer hincapié en este aspecto, en que no es el sueldo, el que da la categoría de empleados, sino la clase de trabajo que éstos desarrollan, en donde, si se produce un esfuerzo intelectual o material, determina este hecho la categoría del trabajador. En conse-

cuencia, un empleado privado, ha podido convenir en un jornal diario como pago de su trabajo; pero, esta circunstancia, no le hace perder la calidad que tiene; de la misma manera, un obrero ha podido contratar el pago de la remuneración, por mes, comprendiendo aún a los días no laborables, no por esta circunstancia, este último adquiere la categoría o calidad de empleado privado; ya que esta calidad es establecida por la ley; y no puede estar sujeta al libre arbitrio de las partes.

Contrato a jornal.

Generalmente el jornal se refiere a un día de trabajo; es la remuneración, establecida tomando como criterio el pago de ella por cada día de trabajo.

Contrato en participación.

Normas legales:

Contrato en participación es aquel en que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del patrono, como remuneración de su trabajo. (Art. 13, inc. 2º del C. del T. E.).

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales. (Art. 44 del C. del T. E.).

Estudio:

Esta clase de contrato se ha establecido en virtud de que al patrono, le conviene en ciertos casos, que el empleado tome un interés marcado en el negocio, y para ello, como un verdadero estímulo, para él, establece su participación en las ganancias del mismo; participación que constituye la remuneración que éste percibe por su trabajo.

Esta clase de contrato, cuando no ha sido establecido salarios o sueldos mínimos es el más peligroso para el trabajador; puesto que el pago de su remuneración se encuentra sujeto, a la eventualidad del negocio; de tal manera que cuando no ha habido ganancia de ninguna clase, el trabajador no percibe pago alguno, o cuando la ganancia ha sido mínima, tampoco le corresponde un sueldo o salario conveniente; pero esta dificultad y esta contingencia respecto al

pago de la remuneración, se subsana cuando se han establecido remuneraciones mínimas, de tal manera que, el trabajador, en el peor de los casos, percibe dicha remuneración, aún cuando hubiere pactado sólo un porcentaje de utilidades, todo esto en virtud de lo dispuesto por el Art. 44 del Código del Trabajo.

Contrato mixto.

Norma legal:

La remuneración es mixta, cuando a más del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio patronal, en concepto de retribución por su trabajo. (Art. 13, inc. 3º del C. del T.E.)

Estudio:

Cuando a más del sueldo, o salario fijos, el patrono concede al trabajador una participación en su negocio, estamos frente al contrato mixto; al mismo que lo estudiaremos detenidamente cuando nos refiramos a las remuneraciones, ya que en general estos contratos últimamente tratados, dependen del aspecto de las remuneraciones.

Contrato por obra cierta.

Norma legal:

El contrato es por obra cierta cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. (Art. 14, inc. 1º del C. del T.E.)

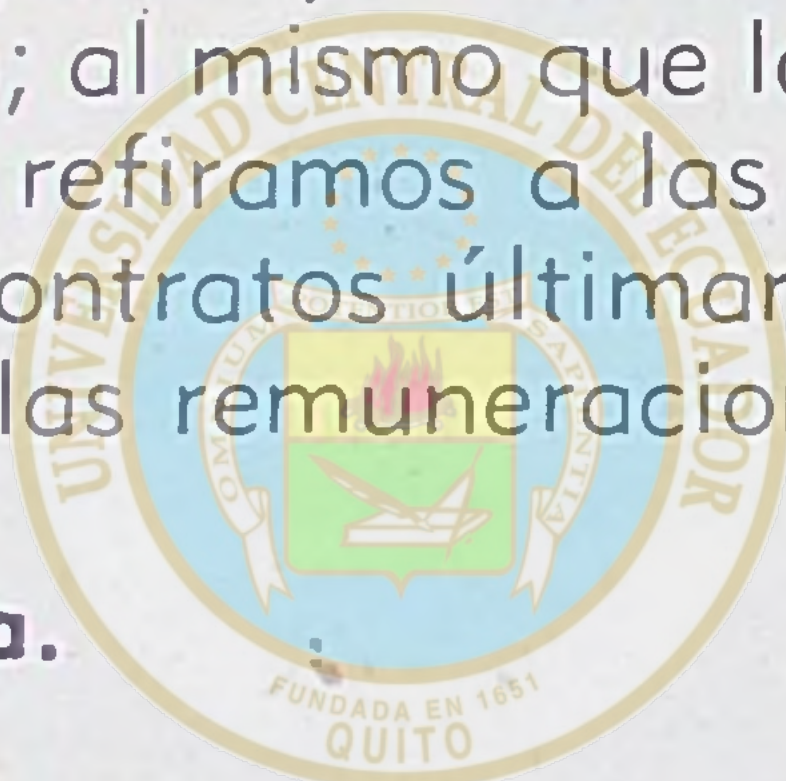
Estudio:

Cuando el trabajador se compromete a realizar una determinada obra, y pacta por el trabajo en total que ha de emplear en ella, estamos frente al contrato de esta naturaleza, que, especialmente tiene importancia, para los efectos de la terminación del contrato, como lo veremos a su debido tiempo.

Contrato por tarea.

Norma legal:

En el contrato por tarea el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un pe-



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

ríodo de tiempo previamente establecido; entendiéndose concluída la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. (Art. 14, inc. 2º del C. del T.E.)

Estudio:

Es el tipo de contrato de obras parciales, que deben ser entregadas por el trabajador al patrono, dentro de cierto y determinado período de tiempo; pero no está dado el concepto por estos dos aspectos; sino sólo por el de obra parcial cuando el trabajador entrega su tarea, se establece que ha cumplido el tiempo y la cantidad de trabajo a emplearse. Esta división tiene importancia, en lo que se refiere al pago del salario o en general de la remuneración.

Contrato a destajo.

Norma legal:

En el contrato a destajo el trabajo se realiza por piezas, trozos y medidas de superficie y en general por unidades de obra y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. (Art. 14, inc. 3º del C. del T.E.)

Estudio:

Este contrato constituye la mayor dificultad con que se ha encontrado la Legislación del Trabajo, puesto que es el contrato que mayor asidero da a los patronos, para que burles y eludan el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley.

Y por otra parte todas las disposiciones de la Ley de Trabajo, tienen que ser acomodadas a esta clase de trabajo, precisamente para que no se haga tabla rasa de tal ley. Como caso concreto podemos establecer el del

Art. 72 del Código del Trabajo que dice: "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: 1ª Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; 2ª Si tuviere lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el patrono pagará el salario correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo; y si dichas horas estuvieren comprendidas entre las doce de la noche y las seis a. m., el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcular el recargo se tomará como base la parte del jornal que corresponda a la hora de trabajo diurno; 3ª **En el trabajo a des-**

tajo se tomarán en cuenta para el recargo del salario, las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo se tomará como base el valor de la unidad de obra realizada durante el trabajo diurno. (Art. 72, reglas 1ª, 2ª y 3ª del C. del T.E.)

Si en el contrato a destajo se hace abstracción del tiempo invertido en la labor, y se atiende a las unidades de trabajo realizado, como es posible que con respecto a él se produzca labores en horas suplementarias, para esta clase de trabajo. o destajo? Indudablemente la -disposición que estamos comentando, se estableció de acuerdo a un criterio justo; los trabajadores a destajo deben gozar de las mismas garantías que los trabajadores en general, empero, vemos, como se destruye la unidad del sistema, como se establecen reglas que contrarían a la misma definición, trantando de acomodar disposiciones a una clase de trabajo que, como manifestamos anteriormente, quiebra todo el sistema de la Legislación del Trabajo.

Contrato a tiempo fijo y a tiempo indeterminado.

El Código del Trabajo, no estableció esta división, pero de otras disposiciones del mismo Código, como es el Art. 18, regla 4ª, entre otros del Código citado, se la deduce.

Esta división se debe, al tiempo de duración del contrato; es decir si en él se ha establecido una duración precisa, si se ha acordado el plazo que debe tener la prestación del servicio y el pago de remuneración, estamos en presencia del contrato a tiempo fijo; en caso contrario, cuando nada se ha dicho del término o tiempo, de duración de un contrato de trabajo, es a tiempo indefinido o a tiempo indeterminado. Esta división tiene mucha importancia en lo que respecta a la forma de terminación de los contratos, así como en relación al pago de indemnizaciones, como lo dilucidaremos oportunamente.

PRUEBA

Norma legal:

Las pruebas consisten en instrumentos públicos o privados, testigos, presunciones, confesión de parte, juramento deferido e inspección personal del juez. (Art. 1.688, inc. 2º del C C. E.)

Estudio:

"Prueba, en general, es la averiguación de una cosa dudosa, o bien el hecho de hacer patente la verdad o falsedad de alguna cosa".

En general, se dice que la prueba, no constituye sino un medio, por el cual, los interesados, convencen al juez de la verdad o falsedad de las peticiones, de sus reclamaciones.

La importancia de la prueba, está demostrada, por la existencia misma de los derechos, porque es necesario que, el juez que va a patentizar la existencia de un derecho, la verdad de un acto, etc., precisa ser convencido, tener elementos de juicio, en los cuales basarse para sus resoluciones y, por ello, la prueba, en definitiva evidencia al mismo derecho,

Clases de prueba.

Norma legal:

Las pruebas consisten en la confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial e intervención de peritos o intérpretes. (Art. 123 del C. de Procedimiento Civil).

Estudio:

Confesión judicial.

Norma legal:

Confesión judicial es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra si misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho. (Art. 124 del Código de Procedimiento Civil.)

Estudio:

La confesión judicial, en materia civil, constituye la prueba por excelencia y, reviste una importancia capital.

En materia de trabajo, se justifica la existencia del contrato o de las obligaciones, por medio de la confesión judicial, máxime que, aún los contratos que, debiendo celebrarse por escrito, no lo hubieren sido, resultan válidos y, se comprueba su existencia, si el patrono, lo confiesa así, y, además, el trabajador no alega la nulidad de tales contratos, si es el caso.

Es preciso a la confesión judicial, en lo que atañe a la materia de trabajo, apreciarla con criterio judicial y no, de acuerdo con las normas rígidas establecidas por la Legislación Civil.

Prueba instrumental.

Norma legal:

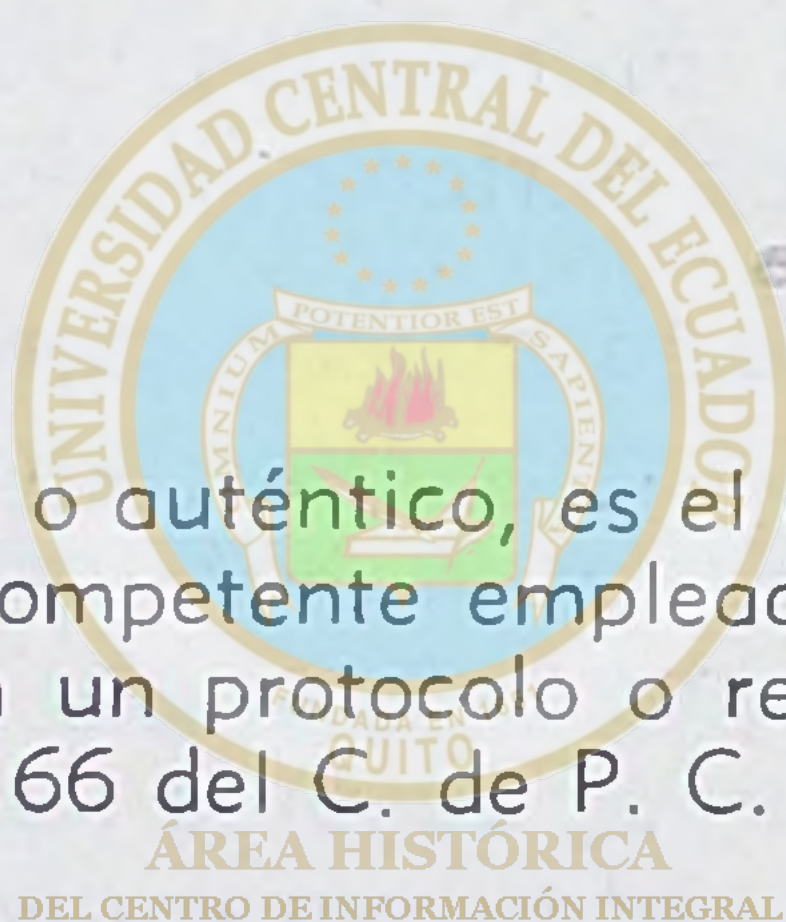
Instrumento público o auténtico, es el autorizado, con las solemnidades legales, por el competente empleado. Si fuere otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública. (Art. 166 del C. de P. C. E.)

Estudio:

La prueba instrumental puede referirse a los instrumentos, tanto de carácter público, como privado. El Código de Procedimiento Civil defina a los instrumentos públicos y, de la que se infiere también cuáles pueden ser los instrumentos privados, que, además, son definidos expresamente.

En materia de trabajo, el contrato puede ser justificado, al igual que las obligaciones originadas en él, por instrumento público, es decir el autorizado y celebrado de acuerdo a las formalidades prescritas, ante el competente funcionario.

Además, en lo que se refiere a los contratos que, no es menester se celebren por escrito, su justificación, basta hacerla con un instrumento privado y, este mismo medio probatorio, cobra también vigor, aún en lo relativo a los contratos solemnes, si reparamos en que, la nulidad de éstos solo puede ser alegada por el trabajador.



Prueba testimonial.

Norma legal:

Los jueces y tribunales apreciarán la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica, teniendo en cuenta la razón que éstos hayan dado de sus dichos y las circunstancias que en ellos concurren. (Art. 228 del C. de P. C. E.)

Estudio:

Por medio de testigos presenciales, se puede justificar la existencia del contrato de trabajo, especialmente si se trata de contratos verbales, es decir, de aquellos que no precisan, para su celebración, la observancia de requisitos ni solemnidades legales y, además, se justifica la existencia de los contratos que, aún debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido, en virtud de lo que anotamos precedentemente, es decir que la nulidad puede ser alegada sólo por el trabajador.

Norma legal:

Deberán constar por escrito los actos o contratos que contienen la entrega o promesa de una cosa que valga más de ciento sesenta sucres. (Art. 1.699, inc. 1º del C. C. E.)

Estudio:

Este artículo del Código Civil, se encuentra reformado por las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, relativas a la determinación de los contratos que, forzosamente deben celebrarse por escrito. Además, no sería prudente ni aconsejado, en materia de trabajo, el que, contratos de un pequeño valor, forzosamente tengan que sujetarse, en lo que a su celebración se refiere, a requisitos y solemnidades de todo género que, obstarían de manera lamentable, el valor de las estipulaciones de los contratos de trabajo y, constituirían el principio del abuso patronal, en mengua de los derechos de los trabajadores. Porque a este respecto, y lo repetimos de nuevo, la ignorancia de la ley, no debe dejarse de considerar como disculpa, en lo que concierne a las clases trabajadoras.

Realización de la prueba testimonial.

La prueba testimonial, en materia de trabajo, debe ser garantizada con normas específicas que contemplen la desigualdad en que siempre se encuentra colocado el trabajador, en lo que respecta a los litigios de esta naturaleza.

En las controversias de trabajo, es indudable que las personas que pueden servir de testigos, son los compañeros de labor o de trabajo del empleado u obrero y, actuales dependientes y paniaguados del patrono.

De manera general, el Código de Procedimiento Civil que regula las controversias de trabajo, no está inspirado, como es fácil suponer en los mismos principios que el Código del Trabajo, por lo que, en la mayoría de las ocasiones no es posible que exista la armonía y acoplamiento indispensables entre los Códigos sustantivos y adjetivos. Por otra parte, en el Código de Procedimiento Civil no siempre se contemplan las situaciones características, específicas y peculiares que evidencian a la legislación del trabajo.

Y, de manera especial, en todo lo relativo a la prueba testimonial, es preciso dictar normas acordes con las exigencias de estas modalidades a las que nos hemos referido, si se desea que entre el Código de Procedimiento, para las acciones de trabajo y, el Código de esta materia, guarden una relación íntima de sistema y de reconocimiento a los principios básicos que, precisamente están informando al sistema.

Correspondiendo, en la mayoría de los casos, al empleado u obrero, justificar los fundamentos de su demanda, éstos precisan de las declaraciones de sus anteriores compañeros de labor y, actuales subordinados de su ex-patrono. Sólo a base de las declaraciones de tales testigos y, concomitantemente, sólo a base de la concurrencia de estos a la práctica de tal diligencia, le es posible al trabajador, evidenciar, justificar, comprobar los reclamos que ha formulado en contra de su patrono. Y al efecto, sabemos que los testigos tienen la obligación de declarar, bajo sanciones establecidas y, especialmente aquella que impone una multa hasta de cien sucres diarios, al testigo que no compareciere a rendir su declaración. Pero con esta disposición y con las demás pertinentes, no se ha protegido debidamente la realización de esta diligencia, si se toma en cuenta que estos testigos, por depender del patrono, se ven obligados, por orden de és-

te, por disposiciones emanadas de él, a no concurrir al juzgado a rendir declaraciones, de tal manera que el trabajador se quede sin prueba de ninguna clase. Los patronos, en estos casos llegan hasta el extremo de no permitir a los trabajadores que desocupen o abandonen el lugar de labor, durante los seis días de prueba, para evitar que la prueba testimonial se realice. Y sin embargo, es a los testigos a quienes se castiga por esta arbitrariedad patronal.

En consecuencia, es preciso contemplar este caso y establecer sanciones para los patronos que imposibiliten la concurrencia de los testigos para la evacuación de cualquier diligencia de carácter judicial.

Sabido es que el mismo Código Penal castiga también a quienes se oponen a la práctica de diligencias judiciales, pero nada, ninguna ventaja se obtiene con esto, en la práctica, ya que para evidenciar el ejercicio de la acción correspondiente de tiempo. En este sentido, sería procedente aplicar sanciones económicas a los patronos que proceden en la forma indicada.

Norma legal:

No se admitirá prueba de testigos respecto de una obligación que haya debido consignarse por escrito. (Art. 1.698 del C. C. E.)

Estudio:

Esta norma de carácter civil, no reza para las obligaciones de trabajo, por las siguientes consideraciones:

1º—Porque los contratos de trabajo, en su celebración y, en cuanto atañe a su validez, no están sujetos, como ya lo determinamos al Art. 1.699 del mismo Código Civil;

2º—Porque si se refiere al cobro de remuneraciones, éstas pueden ser establecidas, en lo que atañe a su valor, por el juramento deferido del trabajador, lo cual se encuentra en pugna de lo dispuesto por la norma transcrita;

3º—Porque exigir constancias escritas a los trabajadores, cuya situación frente al patrono es conocida, resulta desventajoso, en todo sentido para la plena realización de la justicia.

La prueba en materia de trabajo.

Además, puede emplearse, en materia de trabajo la prueba pericial, la de inspección judicial, las mismas que en su realización, deben sujetarse a las normas de carácter civil y que, ninguna novedad entraña, juzgadas estas desde el punto de vista de la legislación del trabajo.

Inversión de la prueba.

Manifestamos que, para igualar a los hombres en el terreno de la realidad, era preciso desigualarlos jurídicamente; constituyendo este principio el elemento básico que determina la existencia de muchas disposiciones de carácter sustantivo del Derecho de Trabajo. Este mismo principio es necesario e imprescindible trasladarlo y aplicarlo al procedimiento judicial y, especialmente al capítulo correspondiente a las pruebas.

De acuerdo a las normas de procedimiento civil, corresponde probar los hechos a quién los alega, a quién los afirma; en tal forma que, por una simple y llana negativa del patrono, toda la prueba corresponde actuar al trabajador, si reparamos en la existencia del Art. 114 del Código de Procedimiento Civil, que dice: "Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio y que, ha negado el reo. El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa".

A base de estas consideraciones, si el trabajo humano no constituye solo un hecho, un objeto de una relación contractual, sino que es un hecho social, de importancia revelada, por el interés que toda la colectividad pone en la realización de este esfuerzo humano, es preciso no sólo dictar y establecer garantías y derechos, sino también instituir procedimientos adecuados y normas legales justicieras, para que estos derechos se evidencien y para que estas garantías se concreten y se infiltren en la realidad.

Para dar plena realización al principio anotado, la prueba, en materia de trabajo debe ser juzgada con criterio ecuaníme y de simple equidad, sin que esté su realización y valorización, a normas rígidas, a principios intangibles, a disposiciones frías, que no se compadecen con la

realidad viva, con la complejidad enorme, con la multiplicidad de facetas y de aspectos que reviste el hecho del trabajo y, todas las modalidades que informan a éste.

Por otra parte, es preciso, invertir la prueba, con ánimo a igualar la situación de los trabajadores y de los patronos en los litigios que éstos sostienen.

Por ello, en lo relativo a los accidentes de trabajo, por ejemplo, corresponde al patrono, comprobar el hecho de la culpa grave, como causa generatriz del accidente, si quiere liberarse del pago de las correspondientes indemnizaciones.

De la misma manera, en lo que se refiere a la ejecución del trabajo, corresponde al patrono justificar el hecho de que éste no se ha realizado en forma impecable y perfecta; es decir, comprobar lo defectuoso del trabajo.

En el Art. 114 del Código del Trabajo, cuando el trabajador, llámese éste empleado u obrero, ha sido despedido de su trabajo, sin previo desahucio o Visto Bueno legal, la ley establece la presunción de haberse operado o producido un despido intempestivo.

Por este orden, varias disposiciones del Código del Trabajo, contemplan ya este aspecto de inversión de la prueba. Sin embargo, es preciso formular un Código de Procedimiento del Trabajo, en donde con propiedad, se establezcan disposiciones a base del criterio de igualar en los litigios del trabajo, la situación de los patronos y de los trabajadores.

Prueba del servicio.

Norma legal:

En general en esta clase de juicios, el Comisario y los Tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces este necesite probar el tiempo de servicio y el salario percibido; siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto capaz y suficiente para comprobar tales particulares. (Art. 468 del C. del T.E.)

Estudio:

Como hemos anotado repetidamente, en este artículo a igual que en otros y numerosos, el legislador se refirió sólo al salario, cuando debió emplear el término genérico "remuneración", ya que, como el mismo Código del Trabajo estatuye, solo los obreros perciben salario y los empleados suel-

do, en esta virtud comprendiendo a ambas clases el artículo de nuestra referencia, debió emplearse con propiedad dicho término.

El servicio puede ser comprobado, en cuanto al hecho de su existencia, y especialmente, a la duración de éste, por cualesquiera de los medios de prueba establecidos por el Código de Procedimiento Civil, que es un Código supletorio del de Trabajo, es decir ya sea por la confesión judicial, ya por declaraciones de testigos, etc., etc.

Pero existen ocasiones en que habiéndose justificado la existencia del contrato de trabajo, es decir el hecho de la prestación de los servicios, no es posible determinar con precisión, su tiempo de prestación, los años de servicio, ya porque ninguna prueba apareciere del proceso realizada o evacuada para el efecto, ya porque las rendidas, no prestaren mérito suficiente sobre tal particular; ocasiones en las cuales, es necesario aplicar el artículo 468 del Código del Trabajo, en la parte relativa al juramento decisorio del trabajador, en ánimo a justificar tales particulares.

Muy combatida, por considerarla un verdadero privilegio que desnaturaliza la igualdad de que gozan las partes en todo litigio, ha sido esta norma legal y, aún más se ha creído que ella constituye un verdadero principio de injusticia, en todo terreno, ésta la razón para referirnos con cierto detenimiento sobre este aspecto.

El Juez, de oficio, cuando estudiando un proceso, encontrare que se ha justificado la existencia de un contrato de trabajo, a falta de prueba sobre el cuántun de la prestación de servicios, o si la prueba actuada es insuficiente, debe ordenar se proceda a recibir el juramento del trabajo, con carácter decisorio, sobre este particular.

Se dice que cuando el Juez, basado, en primer término en la existencia del contrato, dispone la realización de la diligencia anteriormente mencionada, está prejuzgando, actitud que le es prohibida, por estar reñida con los procedimientos judiciales, y por disposición expresa de la Ley de Procedimiento Civil.

De la misma manera, se argumenta, en el sentido de que no es posible que el simple juramento del trabajador lleve a determinar el tiempo de los servicios prestados por este a su patrono, así como también, en el caso, la cuantía de las remuneraciones percibidas.

El Juez prejuzga.

Es indudable que el Juez prejuzga, pero no en la forma prohibida por la Ley, puesto que, en este aspecto, está cumpliendo el mandato de otra Ley, que, con respecto a la primera tiene el carácter de especial. Además, si de acuerdo con los procedimientos civiles, este perjuizgamiento es injurídico, en materia de trabajo, rompiendo el principio indicado, establece una norma justiciera, ya que asegura el derecho de los trabajadores.

Y, aún dentro del mismo ordenamiento jurídico civil, estimamos que en este caso, el Juez no prejuzga, si nos atenemos a lo dispuesto por el artículo 164 del Código de Procedimiento Civil, en el que se contempla una situación absolutamente idéntica a la establecida por el artículo 468 del Código de Trabajo. El artículo en cuestión dice: "Si constando de autos probada la obligación, no hubiere medio de acreditar la estimación o importe de ella, o el valor de los daños y perjuicios, **el Juez podrá deferir al juramento del acreedor o perjudicado**, pero tendrá en todo caso la facultad de moderar la suma, si le pareciere excesiva".

Si en materia civil, cuando se hubiere comprobado la existencia de la obligación y no fuere posible establecer su cuantía, se está al juramento decisorio del acreedor, con mayor razón, en materia de trabajo, debe estarse al tiempo de servicios prestados por el trabajador y la cuantía de las remuneraciones percibidas, a lo que juratoriamente determine el trabajador, ya que para éste le es más difícil aportar la prueba necesaria a la comprobación de estos particulares.

No constituye injusticia el juramento decisorio.

No hay tal injusticia en la norma indicada, si se repara en la existencia del artículo 164 del Código de Procedimiento Civil, y aún más, si se toma en consideración que, en la misma legislación civil, sobre esta misma materia de trabajo, se estableció que el llamado amo, sería creído sobre las remuneraciones percibidas por el trabajador, la cuantía de éstas, los anticipos dados con motivo del trabajo, etc., situación absolutamente idéntica a la actual, pero que nunca fue calificada de injusta.

Finalmente, es preciso tener en cuenta que la Legislación del Trabajo, está inspirada en el principio de que para destruir la desigualdad ante la vida y, por ende para establecer una evidente igualdad entre los hombres, es indispensable desigualarlos jurídicamente. En consecuencia, es a base de este criterio, como hemos de poder juzgar de manera exacta y desapasionada a este problema.

Por otra parte, el patrono es quién debe llevar los libros correspondientes, en lo que respecta al tiempo de servicios y remuneraciones percibidas,, libros que hacen prueba sobre estos particulares, y a falta de los cuales, solo es posible acudir al juramento del trabajador.

El que hace el pago es el que pudiendo exigir comprobantes de este pago, debe justificarlo, y consiguientemente tener la obligación de probar estos particulares, por la facilidad indicada; porque aceptar que el trabajador debe tener dicha obligación, es a todas luces ilógico.

Prueba de la remuneración.

El salario o sueldo que el trabajador ha percibido, o el que debía percibir según el contrato, puede ser probado, ya sea por instrumento público, instrumento privado, prueba testimonial, etc., etc.

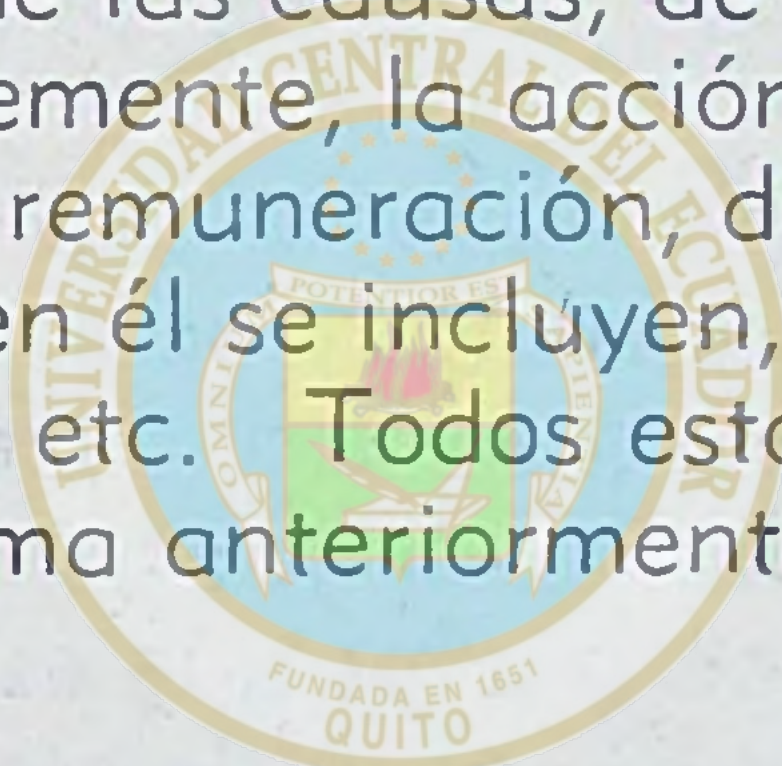
Los mismos argumentos aducidos anteriormente en ánimo a comprobar la justicia de que se halla incorporada la norma del artículo 468 del Código del Trabajo, reproducimos en lo que atañe a la prueba de la remuneración, otro de los particulares que pueden ser establecidos por medio del juramento decisorio del trabajador.

Queremos hacer referencia al hecho de que para evitar, —como desean los que combaten al juramento decisorio en materia de trabajo—, que el juez prejuzgue, en el sentido de que sólo una vez sentenciada una causa y aceptada la existencia del contrato, debe éste ordenar se proceda a la recepción del juramento del trabajador, diremos que en este supuesto, sería verdaderamente ignominioso dicho juramento; porque el trabajador, por más probidad que poseyera, sabiendo que ha triunfado en el juicio y que, el valor de su triunfo está sujeto a la cantidad que él fije y determine, talvez, no diría la verdad, pues estaría tentado a aumentar el importe de la remuneración, por la especie de codicia que

tal hecho engendraría en él. Para evitar esta última situación, es en todo punto de vista preferible que, el artículo de nuestra referencia quede redactado en la forma que lo ha sido.

Queremos llamar la atención, por múltiples razones, en el sentido de que es impostergable, urgente, la elaboración de un Código de Procedimiento del Trabajo, de la misma manera como se ha procedido en numerosos países sudamericanos. Es absolutamente necesario e imprescindible la existencia de un Código de esta naturaleza, porque de lo contrario, en la mayoría de los casos, resultan letra muerta las disposiciones de carácter sustantivo, porque el procedimiento no es adecuado en la actualidad, porque es de carácter civil y no tiene la armonía necesaria con el Código del Trabajo y, se presta para toda clase de subterfugios e incidentes que entorpecen el curso de las causas, de los litigios y, retardan y desvían, lamentablemente, la acción de la justicia.

La prueba de la remuneración, dice referencia también a los beneficios que en él se incluyen, como el de usufructo, uso, habitación, etc., etc. Todos estos particulares pueden justificarse en la forma anteriormente indicada.



ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

INTERPRETACION

Interpretación de la ley.

La norma más combatida del actual Código de Trabajo, es la del Art. 7º, relativa a que, en caso de duda sobre el alcance de una disposición, ésta será interpretada a favor del trabajador.

Todos han considerado, que, estableciendo una interpretación en la forma indicada, de hecho, se han vulnerado, los principios legales y, se ha evidenciado situaciones de completa desigualdad.

Pero la verdad es otra. Completamente diversa. Sabemos que para juzgar, estudiar y discriminar los problemas que dicen relación con la materia de trabajo, es preciso despojarse de los viejos principios jurídicos, es preciso comenzar estableciendo como dogma, como principio innegable,

como criterio inconfundible, la existencia de la desigualdad humana. Los hombres en la realidad de la vida, no son iguales. No disponen de iguales medios o instrumentos en la lucha por la vida; por lo mismo, la justicia no se cumple cuando dos hombres discuten un problema en un plano de desigualdad. Si queremos asegurar la justicia, debemos comenzar estableciendo la igualdad. Sin igualdad, la justicia es un mito. Y para establecer esta igualdad, en forma real, en la vida, fundamentalmente tiene que partirse de una desigualdad, de una desigualdad legal, de carácter jurídico, indispensable en todo aspecto.

Si adentramos en nuestro criterio estas razones. Si captamos la verdad de estos principios que van abriendo camino —un amplio camino— no será difícil el que podamos justificar la razón y el motivo que indujo a los que redactaron el actual Código del Trabajo, para poner la norma de nuestra referencia.

Pero aún más, para aquellos espíritus timoratos y caducos, para aquellos que siempre se encuentran apegados a los viejos cánones, para aquellos que cierran su corazón y su razón a las nuevas angustias de las generaciones que vienen —ahitas de ideales—, pero a las que es preciso inocular una gran dosis de sinceridad, un afán de estudio efectivo y de labor constructiva y no demagógica y brutal, vacua y mezquina —al dolor de los hombres jóvenes por la edad pero más sufridos que nunca—, para aquellos que viven añorando el pasado, de espaldas al futuro, también existen razones que llevan al convencimiento de que la norma legal establecida tiene su fundamento de realidad indiscutida e indiscutible.

Para ello, nada más adecuado que encontrar, en materia civil, normas parecidas o idénticas, semejantes o análogas, inspiradas en los mismos principios, que dan la medida, una vez más, del basamento jurídico - filosófico en que se apoya ésta.

Pero antes de esto, dilucidemos qué aspectos abarca o qué es lo que comprende, el principio relativo a que se interpretará a favor del trabajador, todo lo que dice relación a las normas legales, entre otros aspectos.

Sabemos que, por regla general, la ley tiene que ser clara y precisa. El legislador tiene especial afán en que la ley que elabora tenga estos atributos. En consecuencia, la excepción, el caso único entre miles, es aquel de que la ley o la nor-

ma jurídica, sea obscura, vaga, imprecisa. Por lo tanto, nuestra norma legal consignada en el Art. 7º del Código del Trabajo, comprende sólo a estos casos de excepción, no teniendo el alcance, la extensión ni la importancia que le asignan quienes la combaten.

En el Código Penal Ecuatoriano, se establece que la interpretación de la ley, en aquello en que ella fuere obscura, debe realizarse en forma favorable al presunto delincuente. Para mayor inteligencia, en este sentido, nos vamos a permitir transcribir la disposición indicada: "En los casos de duda se interpretará la ley en el sentido más favorable al reo". (Art. 4º del Código Penal Ecuatoriano). De tal manera que, en materia penal, las leyes de esta índole, de esta materia, se aplican en el sentido más favorable al reo, en caso de duda; con mayor razón, este criterio debe efectivizarse en lo que respecta a la Legislación del Trabajo, en donde la clase trabajadora, débil como el delincuente, pero sin embargo, no fuera de la ley ni castigada, debe merecer un privilegio de esta naturaleza.

Restando la importancia de la norma legal, la que estamos haciendo mención, debemos reparar en que ésta se aplica sólo en forma supletoria, es decir que existen otras normas que deben aplicarse, con preferencia a ésta.

Como se trata de la interpretación de la ley, nos referiremos al Art. 18 del Código Civil, ya que este es Código supletorio del de Trabajo. En consecuencia, primero deben aplicarse las diferentes reglas de interpretación a las que dicho artículo hace mención, para luego, en caso de que ninguna de ellas resuelva la duda en lo que atañe a la interpretación de la ley, hacer uso y aplicar el Art. 7º del Código del Trabajo.

En definitiva, después de realizar una interpretación gramatical, lógica, histórica, después de acudir a los principios de legislación universal y, a los que dicta la simple equidad natural, sólo en este caso, cuando estos aspectos no han hecho luz en el problema creado, es procedente la aplicación del Art. 7º

Vista la pequeña y casi ninguna aplicación que en la práctica tiene el Art. 7º del Código del Trabajo, atentas las razones que acabamos de consignar, estimando a esta interpretación con un espíritu sereno, amplio y justiciero, tomando en cuenta, los principios análogos o semejantes que se

presentan en otras ramas de la legislación, tenemos que concluir, debemos concluir en que el Art. 7º, no contiene ningún contrasentido jurídico, no constituye ningún absurdo legal, sino que es el fiel reflejo de la justicia y de la equidad, porque está fundamentado en razones humanas y sociales que no es posible ni dable subestimar; porque su espíritu está infiltrado e informado de las nuevas verdades que, por nuevas y por justas, tienen que ser combatidas por todos aquellos que, despreciando el presente y el porvenir, quieren seguir viviendo, aspiran a seguir viviendo el pasado, apoyados en principios jurídicos de injusticia y de exacción.

Y, para finalizar este capítulo de interpretación de la ley, séanos permitido transcribir algunas frases de Alberto Trueba Urbina, que en su obra Derecho Procesal del Trabajo, manifiesta, en conformidad a la interpretación que de su obra, realiza Mariano R. Tissembaum: "En cuanto a la interpretación del Derecho Penal del Trabajo, después de referirse a los principios y reglas generales de la teoría interpretativa de la legislación procesal, citando a Cosentini, a Rocco, Chiovenda y otros, expresa que "el derecho del trabajo no debe interpretarse aplicando viejos métodos de interpretación, ni siquiera el lógico, sino, según su esencia, finalidades y contenido objetivo, tomando en cuenta el transfondo de principios de estimaciones, que rigen en una determinada situación histórica, constituyendo unas veces los supuestos orientadores del sentido de una institución y otras, su necesario complemento, a fin de que pueda responder a la naturaleza particular de su realidad económica y en función de su tutela hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de los laborantes".—Destaca el autor, el criterio equitativo que debe orientar la interpretación de las leyes procesales del trabajo, por la función social que deben cumplir los tribunales del trabajo".

Es a base de estos principios y de estos conceptos, manifestados con tanta propiedad por el ilustre tratadista mexicano y, eximio comentador y Profesor universitario de la República Argentina, como debemos realizar la interpretación científica y legal de las normas de que se encuentra informada la Legislación del Trabajo.

Para realizar esta interpretación, débese tener en cuenta el momento histórico, la situación del capital, del trabajo, las formas y modalidades que revisten los problemas socia-

les y, las soluciones que, en forma sustantiva se hubieren formulado en torno a estos problemas. Es decir que el juez, que debe interpretar la ley, cuando juzga un caso particular, cuando acomoda el caso particular a la disposición legal, no solo debe partir de la interpretación gramatical, del sentido con que hubiere sido redactada ésta, de las acepciones que tuvieren las palabras empleadas por el legislador, del alcance que éstas tomaren en conjunto, sino también del espíritu, que inspiró y determinó el nacimiento de la ley, a ese espíritu, a veces manifestado en forma clara por la misma ley, o al espíritu que caracteriza de manera general a toda la legislación.

Y, para la determinación del espíritu de que se encuentra informada una disposición legal, se debe acudir también a la historia fidedigna de su establecimiento, historia que puede proporcionar los datos, los elementos comparativos, para a su vez, determinar el valor, acepción y comprensión de esos mismos datos, en el presente.

Si compleja resulta, de modo general la interpretación de la ley, juzgada desde el punto de vista civil, ya que, no siendo posible realizar la interpretación gramatical o histórica, o lógica, se debe acudir también al contexto de la ley, para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, o al sentido de los casos análogos y, a los principios de derecho universal. Mucho más compleja, resulta la interpretación de la ley, realizada desde el plano de la justicia del trabajo, porque constituyendo el esfuerzo humano un hecho de vital importancia, revestido de modalidades y caracteres que no se compadecen con las normas rígidas instauradas por toda legislación, el juez debe tener en cuenta elementos de toda naturaleza, tanto legal como económica y social, para poder solucionar en forma ajustada a los principios específicos de la materia de trabajo, los problemas que engendra la interpretación adecuada y acertada de la ley.

Interpretación del contrato.

Las mismas consideraciones anotadas anteriormente, podemos hacerlas extensivas en lo que se refiere a la interpretación del contrato. En este aspecto, es preciso también, que cobre validez la disposición constante en el artículo 7º del Código del Trabajo.

Para reforzar estas apreciaciones, en lo relativo a la interpretación de los contratos, bástenos transcribir la disposición constante en el Art. 1.556 del Código Civil Ecuatoriano, que dice: "No pudiendo aplicarse ninguna de las reglas de interpretación precedentes, se interpretarán las cláusulas ambiguas a favor del deudor".

ASPECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Normas legales:

Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes; y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales (Art. 1535 del C. C. E.)

Los contratos de trabajo están regulados por las prescripciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario. (Art. 54 del C. de T.E.)

Cuando se restringe el libre juego de las voluntades, cuando se limita a la libertad individual; cuando se establecen normas especiales a las que forzosamente tienen que someterse las partes; cuando existen prescripciones de Derecho Público, a las cuales no es dable contradecir, por la sola libertad de los contratantes, entonces, ya, la disposición del Art. 1535 del Código Civil, pierde todo su valor y, aquellos contratos, como magníficamente se establece en el artículo 34 del Código del Trabajo, están regulados por prescripciones preestablecidas, aún a base de acuerdos en contrario; entonces si ya no tiene tanta razón de ser, aquel mandato referente a que lo que acuerden las partes constituye para ellas su ley, ya por lo menos, esta disposición tiene valor para una determinada y pequeña esfera de la libertad, en lo que se refiere a los contratos de trabajo; y, por ello es que, en gran parte, el artículo 34 del Código del Trabajo ha sustituido completamente al Art. 1535 del Código Civil.

Cumplimiento de los contratos.

Normas legales:

Los contratos deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que

emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que, por la ley o la costumbre, pertenecen a ella. (Art. 1536 del C. C. E.)

Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del patrono y y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufra daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones del título cuarto. (Art. 35 del C. de T.E.)

Estudio:

Es principio general de legislación que los contratos deben ejecutarse de buena fe; es decir que en el cumplimiento de las obligaciones que nacen de un contrato, cada una de las partes, debe empeñarse en cumplir dichas obligaciones con esmero, o por lo menos, sin hacerse culpable de descuido. Además, el cumplimiento del contrato no solamente se refiere a la ejecución de cada una de las obligaciones originadas por él, sino también a todos los particulares que emanan de la naturaleza del contrato y que, han sido establecidos por la ley o la costumbre.

En la Legislación del Trabajo, en atención a estos antecedentes, es que se ha establecido que los riesgos del trabajo son de cargo del patrono; y, esta disposición legal debe ser cumplida, porque forma parte de la naturaleza del contrato, sin necesidad de convención expresa.

Responsabilidad de las partes.

STÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

Normas legales:

El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza sólo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio. (Art. 1.535 del C. C. E.)

Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano. (Art. 39, inc. 3º del C. C. E.)

Estudio:

Cuando el contrato es de beneficencia, el deudor no es responsable, en cuanto a su cumplimiento se refiere, sino de culpa levísima, el acreedor de culpa lata; y el de los contratos onerosos y dentro de estos los conmutativos; las partes responden de culpa leve; tal es el caso del contrato de traba-

jo. Por culpa leve, se entiende la falta de diligencia ordinaria y mediana que se emplea comunmente en los negocios propios.

Norma legal:

En caso de divergencia entre patrono y trabajador sobre el salario acordado, o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinan uno y otro por el salario percibido, por 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:

Ya manifestamos, cuando incidentalmente, nos referimos a este artículo, la imposibilidad completa en que pueda solucionarse el problema, por los elementos a los que hace referencia él. Cómo puede establecerse una clase de trabajo, elemento esencial de los contratos, **por otra clase igual**, aportada por la costumbre del lugar, o por el mismo servicio prestado anteriormente, si esta falta de acuerdo recientemente se va a realizar el trabajo o prestar el servicio. Si ya el trabajador a órdenes del patrono, ha prestado servicios en virtud del contrato, qué divergencia puede haber entre ellos sobre la clase de trabajo a realizarse? Y si aún no se han prestado tales servicios como puede determinar una cosa tan esencial y de esta naturaleza, sobre la que las partes debieron pronunciarse especial y claramente para que exista el mismo contrato de trabajo? Cómo puede determinar este aspecto la costumbre si en ella existe una serie de trabajos; y precisamente lo que se trata de saber es qué trabajo debe realizar el trabajador? No llegamos a establecer, como lo dijimos oportunamente, cuál puede ser el alcance del artículo redactado en la forma que ha sido.

Norma legal:

El deudor está en mora:

1º—Cuando no ha cumplido la obligación dentro del término estipulado, salvo que la ley, en casos especiales, exija que se requiera al deudor para constituir en mora. (Art. 1.541, numeral 1º del C. C. E.)

Estudio:

No se precisa de requerimiento en los juicios de trabajo, para que el patrono abone la remuneración, de tal mane-

ra que, por el mero hecho de no haber pagado la remuneración dentro del término legal, se constituye en mora el patrono en el cumplimiento de dicha obligación.

Normas legales:

Si la obligación es de hacer, y el deudor se constituye en mora, podrá pedir el 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 le autorice para hacerlo ejecutar por un tercero, a expensas del deudor;

3º—Que el deudor le indemnice de los perjuicios resultantes de la infracción del contrato. (Art. 1.553 del C. C. E.)

Estudio:

Cuando la obligación es de hacer, en la realidad no cabe apremiar al trabajador para que realice su cometido; por lo que es más aplicable la regla 3ª o 2ª del artículo que precede. En el primer caso porque los servicios y trabajos de una persona racional, precisan su voluntad y por lo mismo contra ella nada se puede hacer. Estas reglas para el cumplimiento de los contratos dadas por el Código Civil, en los Arts. 1.542, 1.543, y siguientes, así como los Arts. 1.538 y 1.540, tienen enorme importancia en lo que se refiere a los contratos celebrados con los artesanos autónomos, efectos que no están bajo nuestro estudio, en virtud de que los contratos que se celebran con los artesanos autónomos, no son contratos de trabajo, y porque si se encuentran legislados por el Código del Trabajo, es porque para los efectos de la jurisdicción y el procedimiento, se reputan como tales contratos de trabajo.

Norma legal:

Siempre que uno de los contratantes se compromete a que por una tercera persona, de quien no es legítimo representante, a darse, hacerse o no hacerse alguna cosa, esta tercera persona no contraerá obligación alguna, sino en virtud de su ratificación; y si ella no ratifica, el otro contratante tendrá acción de perjuicios contra el que hizo la promesa. (Art. 1.440 del C. C. E.)

Estudio:

La primera parte del artículo transcrito, o sea el inciso primero del mismo, no puede establecer una cuestión más

justa; porque es indudable que el error en materia de derecho; o la ignorancia de la ley, en su caso, debe ser disculpada en lo que se refiere a los trabajadores; pero, de la misma manera, no todo motivo de nulidad debe ser reclamado sólo por el trabajador. La nulidad del contrato y sus efectos estudiaremos en capítulo aparte.

Norma legal:

Cuando el trabajo se realice para dos o más patronos interesados en la misma empresa, como condueños, socios o coopartícipes, serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador. (Art. 38 del C. del T.E.)

Estudio:

Esta disposición ampara los derechos del trabajador, cuando establece la solidaridad de todos los socios, condueños o coopartícipes de una sociedad negocio o empresa determinadas, para que no se burlen ni festinen los derechos concedidos a los trabajadores, porque de otra manera; sería muy fácil destruir todo el sistema proteccionista del Código, al no haberse establecido esta disposición y otra que estudiaremos a continuación, porque, los patronos, harían aparecer como dueños de un negocio, o como coopartícipes de él y patronos a la vez de un trabajador, a personas sin bienes suficientes que a falta de este artículo sería la única que respondería por los resultados de dicho contrato. Por lo mismo se ha subsanado un serio peligro con la disposición citada.

Norma legal:

Son representantes de los patronos: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos, etc., 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. 35 del C. del T. E.)

Estudio:

Este artículo también asegura el cumplimiento de las obligaciones por parte de los patronos, y además, favorece su prueba cuando, por caso, necesita justificar una terminación violenta e intempestiva de su trabajo; pues el patrono puede valerse del inmediato superior del trabajador y hacerlo despedir por él; y cuando lo demandan al patrono verda-

dero y se le solicita confiese sobre la verdad del despido; indudablemente que diciendo la verdad, asevera que él no lo despidió, burlándose de esta manera una posible prueba necesaria para el trabajador. De ahí la necesidad, en estos casos, o de hacer ratificar el despido por el propio patrono y no por su representante, o, de demandar al que despidió al trabajador, como solidariamente responsable de su patrono, frente a los derechos del trabajador. Tal vez en este aspecto, sería necesario establecer la obligación de que se le considere como parte, de hecho, en un juicio a todos los representantes del patrono, para poder solicitar confesión de ellos; y así asegurarse la prueba del juicio, aún en el caso de no seguir siéndolo, porque de lo contrario se burlan las disposiciones en este sentido.

EFECTOS DEL CONTRATO EN LA SOCIEDAD CONYUGAL

Normas legales:

Por el hecho del matrimonio se contrae sociedad de bienes entre los cónyuges, y toma el marido la administración de los de la mujer, según las reglas que se expondrán en el título de la sociedad conyugal. (Art. 129 del C. C. E.)

El haber de la sociedad conyugal se compone:

1º—De los salarios y emolumentos de todo género de empleos y oficios, devengados durante el matrimonio. (Art. 1.715 del C. C. E.)

El marido es jefe de la sociedad conyugal, y como tal administra libremente los bienes sociales y los de su mujer, sujetándose, empero a las obligaciones que por el presente título se le imponen y a las que haya contraído en las capitulaciones matrimoniales. (Art. 1.739 del C. C. E.)

Estudio:

Por el hecho del matrimonio, como dice la ley civil, se establece ipso-jure la sociedad conyugal, de cuyos bienes o haber, forman parte los salarios y emolumentos de todo género de empleos y oficios, que percibieren los cónyuges, de tal manera que, los salarios de la mujer aún quedan, según el regimen general de sociedad conyugal, sujetos a la administración del marido. Pero este aspecto no interesa mayormente a nuestro estudio ya que las relaciones del marido con

su cónyuge en lo que se refiere a la percepción de salarios, no constituye materia especial de nuestro estudio, ora porque siendo el trabajador, aunque sea mujer la que debe percibir personalmente sus salarios, ella es la que dispondrá en definitiva, de tales salarios.

Lo que si nos interesa sobremanera es el caso de la mujer patrono; es decir cuando una mujer casada, en virtud de su capacidad para celebrar actos y contratos de trabajo, contraiga obligaciones, las mismas que deben recaer sobre alguna clase de bienes, queriendo, por ende, establecer si estos actos y contratos comprometen sólo a los bienes propios de la mujer, a los bienes sociales o también a los bienes propios del marido. Para hacer este discrimen tenemos que referirnos a ciertas disposiciones consignadas en nuestro Código Civil.

Por una parte, el Art. 131 del mentado Código, establece: "la mujer no puede, sin autorización del marido, celebrar contrato alguno, ni desistir de un contrato anterior, ni remitir una deuda, ni aceptar o repudiar una donación, herencia o legado, ni adquirir a título alguno oneroso lucrativo, ni enajenar, hipotecar ni empeñar". Ya sabemos que la mujer puede celebrar válidamente contratos de trabajo. Pero por otra parte tenemos el siguiente artículo: "la autorización del marido deberá ser otorgada por escrito, o interviniendo el mismo, expresa y directamente en el acto.—No podrá presumirse la autorización del marido sino en los casos en que la ley la ha previsto". (Art. 152 del C. C. E.)

Cuando la mujer precisa de autorización de su marido para la celebración de actos y contratos, esta autorización puede presumirse en los casos establecidos por la ley; o, debe ser dada en forma expresa, como lo dispone el artículo anteriormente transcrito.

Cuando una mujer celebra un contrato de trabajo con un trabajador, no precisa sin embargo de esta autorización porque tiene capacidad para hacerlo; pero para los efectos de este contrato, no cabe pensar que ha existido autorización por parte del marido, ya que la ley del trabajo nada dice a este respecto, como muy lógica y legalmente estableció el Código de Comercio en su Art. 12, cuando dice: "la mujer casada puede ejercer el comercio o ejecutar eventualmente actos de comercio, con autorización de su marido, otorgada en escritura pública. Se presume que la mujer tie-

ne autorización de su marido, cuando no estando divorciada ni separada de bienes, ejerciere públicamente el comercio, aunque no se haya otorgado escritura pública, mientras no intervenga reclamación o protesta del marido, notificada de antemano al público o especialmente al que contrate con la mujer". En consecuencia el Código de Comercio dando autorización a la mujer para que contrate legalmente, al mismo tiempo estableció la autorización del marido para tales contratos, de tal forma, que los contratos celebrados por la mujer, tienen los mismos efectos que los contratos autorizados por el marido. Cosa esta última, como ya lo manifestamos que no ha sido establecida por nuestro Código del Trabajo.

De la misma manera, aún el Código Civil, en el Art. 145, siguió la misma doctrina, lógica y legal, del Código de Comercio, cuando estableció que "si la mujer casada ejerce públicamente una profesión o industria, como la de directora de colegio, maestra de escuela, actriz, obstetriz, posadera, nodriza, etc., **se presume la autorización** general del marido para tales actos y contratos concernientes a esa profesión o industria, mientras no haya reclamación o protesta del marido notificada de antemano al público o especialmente al que contratare con la mujer".

De tal manera que las deudas contraídas por la mujer como consecuencias de una relación de trabajo, de acuerdo con la capacidad que tiene, nos preguntamos a qué bienes alcanza? Responde la mujer por los resultados del contrato de trabajo sólo con sus bienes propios, o con los bienes de la sociedad conyugal o con los bienes propios del marido? Este aspecto es el que vamos a tratar de discriminar.

Para ello tenemos que referirnos al Art. 1.739 del Código Civil que establece que "el marido es jefe de la sociedad conyugal, y como tal administra libremente los bienes sociales y los de su mujer, sujetándose, empero a las obligaciones que por el presente título se le imponen y a las que haya contraído en las capitulaciones matrimoniales" y, por otra parte el Art. 1.740 del propio Código establece "el marido es, respecto de terceros, dueño de los bienes sociales, como si ellos y sus bienes propios formasen un solo patrimonio; de manera que, durante la sociedad, los acreedores del marido podrán perseguir tanto los bienes de éste como los bienes sociales, sin perjuicio de los abonos o compensaciones que

a consecuencia de ello deba el marido a la sociedad, o la sociedad al marido". Podrán, con todo, los acreedores, perseguir sus derechos en los bienes de la mujer, a consecuencia de un contrato celebrado por ellos con el marido, en cuanto se probare haber cedido el contrato en utilidad personal de la mujer, como en el pago de sus deudas anteriores al matrimonio".

La sociedad conyugal, originada por el simple hecho del matrimonio, tiene como su gerente o jefe al marido. Sobre esta base está redactado todo el sistema del Código Civil a este respecto. Sobre esta base, se conservó este sistema en el Código de Comercio y aún en las leyes anteriores de trabajo; pero este sistema fué roto por el actual Código del Trabajo; puesto que no estableció que los contratos de trabajo celebrados por la mujer casada se presumen, haber sido autorizados por el marido; y de ahí que la solución del problema planteado tenga caracteres de enorme importancia y revista proporciones insospechadas.

Siendo como son válidos los contratos de trabajo celebrados por la mujer y aceptándose, como no puede ser de otra manera, que en estos contratos no existe autorización del marido; qué bienes compromete la mujer, en lo que dice relación a los efectos que pueden dimanar de tales contratos?

Es indudable en nuestra opinión que en primer término comprometen los bienes propios de la mujer; aún cuando éstos estén administrados por el marido; porque habiendo celebrado la mujer casada un contrato de trabajo de hecho, se presume que lo ha hecho sobre sus bienes, sobre sus propios intereses porque de lo contrario, dicho contrato habría-lo celebrado el marido, en calidad de gerente de la sociedad conyugal.

Compromete también los bienes sociales, porque el producto del trabajo de los cónyuges ingresa al haber de la sociedad conyugal, de la misma manera, los gastos que se hubiere hecho y las obligaciones que hubieren nacido del ejercicio o aprovechamiento del trabajo de una persona, debe gravar también a los bienes sociales.

. Debe comprometer aún los bienes personales del marido, cuando se comprobare que tales beneficios que dimanaron de un contrato, fueron aprovechados por el marido.

Con estas tres normas se garantizan los derechos de los trabajadores, pero no se evita las anomalías serias que pueden producirse en el regimen de la sociedad conyugal.

Con estos tres principios, se asegura la remuneración, o valor de labor, en general, de los empleados y trabajadores, en el sentido de que ha de ser cubierta, evitándose el hecho de que la mujer casada contrate a un trabajador y, luego éste, no tenga posibilidad alguna de recibir la remuneración que le correspondiere, por la razón de que esta obligación no ha sido asegurada por ningún patrimonio, en donde sea posible hacerla efectiva.

De esta coyunda, puede aprovecharse la mujer si reparamos que, ficticiamente puede celebrar contratos de trabajo en los que comprometa todos los bienes sociales, perjudicando, de esta manera, a los intereses del marido. De ahí que queremos llamar la atención sobre la necesidad urgente de reformar estas disposiciones como en el sentido de respetar el sistema del regimen de la sociedad conyugal, estableciendo que, los contratos de trabajo celebrados por la mujer casada, se entienden autorizados por el marido. Con esto se subsanaría los problemas a que hemos hecho mención.

ÁREA HISTÓRICA
DEL CENTRO DE INFORMACIÓN INTEGRAL

(Continuará)