

RIGOR SAENZ BLEN

"SEIS ASPECTOS FUNDAMENTALES
DEL DERECHO DE TRABAJO"

(Tesis presentada a la Facultad de
Derecho para optar el Título de
Licenciado en Leyes)

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

San José, Costa Rica.

1945

" P R O E M I O "

Muchas son las sendas que se presentan ante los ojos del estudiante del Derecho y cada una de ellas puede proporcionarle material para el resto de su vida.- Todas ofrecen algún atractivo y, sin excepción, todas merecen nuestro más profundo respeto.- De ahí que resulte bien difícil escoger tema para una tesis de incorporación y que, en más de una ocasión, dudemos mucho antes de darle comienzo.-

Nos resolvimos por el Derecho de Trabajo y escogimos, de su variedad de motivos, algunos que, a nuestro juicio, caracterizan la nueva legislación, tanto por su novedad como por presentársenos así la oportunidad de estudiarlo más detenidamente, ya que constituye uno de los mejores intentos de adaptación del mundo actual --caracterizado por el auge enorme de instituciones inadecuadas y propias de un mundo viejo-- a las orientaciones que deben regir el destino del hombre, toda vez que éste --en lo individual-- como la humanidad --en lo general-- representan el verdadero sentido de la vida y el único motivo digno de nuestra constante preocupación.-

Lloyd George --recién terminada la guerra anterior-- dijo, refiriéndose al viejo mundo: "Era un mundo en el cual el trabajo no proporciona sino penuria, estrechez, desdicha; era un mundo llagado, de callejuelas sucias,

desahogado por la explotación y donde la falta de trabajo llevaba la desesperación a multitud de hogares inválidos. Era un mundo donde al lado de la miseria, había el derroche de las riquezas inagotables de la tierra, causado en parte por la ignorancia y la falta de deliberación, en parte por el egoísmo que no conoce compasión.- Si de nuevo establecemos ese mundo, traicionaremos a los muertos heroicos, seremos culpables de la perfidia más negra que jamás haya envilecido la reputación de un pueblo, y no sólo esto: nos aguardará tanto a nosotros, como a nuestros hijos, un desquite terrible. El viejo mundo debe terminar y terminará. No hay esfuerzo que lo sostenga por más tiempo. Y si hay alguien que desee sostenerlo, que se cuide de que su caída no lo aplasta a él y a su hogar".-

(Del mensaje "El pueblo británico del futuro").-

Dichosamente, todo parece indicar que la sangrienta y cruel experiencia de la actual guerra rendirá sus frutos y que el mundo vivirá un "Nuevo Orden", no al estilo de Hitler --auténtico representante de la imposición y del pasado-- sino de Roosevelt, de Churchill y de todos los hombres de buena voluntad y visión amplia de las cosas.-

Seis han sido los motivos que, desde el origen, nos propusimos tratar y cada uno de ellos justifica capítulo aparte, así:-

- 1).- "El Contrato de Trabajo".-
- 2).- "El Pre-aviso de Despido y el Auxilio de Cesantía".-
- 3).- "La Jornada de Trabajo".-
- 4).- "El Salario".-

5).- "Los Sindicatos", y

6).- "Las Cooperativas".-

Todos se inician con una pocas palabras preliminares, bajo el título de "Consideraciones generales", para entrar luego al análisis del Código de Trabajo.-

Desde luego, dado que la tesis ha sido elaborada para que de ella conozca un grupo de profesionales, catedráticos distinguidos de la Facultad de Derecho, y por ende, conocedores de las doctrinas más en boga y de los códigos vigentes, no nos hemos preocupado por explicar, detalladamente, todos y cada uno de los puntos que ofrecen relación inmediata con el tema tratado, sino que se ha hecho cita en muchas oportunidades, únicamente del nombre con que se conoce en doctrina una tendencia jurídica determinada.-

Lo contrario habría extendido muchísimo un trabajo que se ha redactado sin mayores pretensiones y que no representa otra cosa que un esfuerzo personal.-

Si pudiera servir para que otros, con mayor acervo cultural y más felices disposiciones intelectuales que quien escribe, cobraran el ánimo que un trabajo más profundo, extenso y erudito, requiere --y lo realizaran-- sentiría que este folletito ha llenado cumplidamente mis mejores aspiraciones.-

San José, Mayo de 1945.-

EDGAR SAENZ HERN.-

CAPITULO I

" El Contrato de Trabajo " .-a) .- Consideraciones generales:-

En seis lacónicos artículos --(del 1169 al 1174)-- uno de ellos con cuatro incisos, trataba nuestro Código Civil el contrato que en doctrina se ha solido denominar "Arrendamiento de servicios".-

Esto demuestra cuán poca importancia prestaban al problema nuestros códigos liberales, concebidos y redactados con el propósito de que la contratación relativa al "alquiler de servicios domésticos, agrícolas, comerciales o industriales" --como reza el nuestro en el Capítulo I del Título VI-- se regulara por la absoluta voluntad de las partes concurrentes a su formación, no estatuyendo sino en previsión de casos extremos, como cuando preceptúa nula "la convención por la cual se obliga una persona a prestar sus servicios perpétuamente", índice claro de la preocupación del legislador en lo tocante a evitar el establecimiento de la esclavitud, a la que fácilmente se hubiera llegado sin la existencia de dicha cláusula jurídica.

Lo anterior se desprende del artículo 1169 --primero del capítulo que nos ocupa-- y es, francamente, la única orientación fundamental que el Código ofrece al respecto.-

Tanta imprevisión, si es que así puede llamarse, no obedece sino a un motivo muy simple:- no constituían problema --antao el trabajo en sí mismo, ni su reglamentación: aquél se sucedía sin mayores tropiezos y ésta se

unoldaba a los vaivenes de la oferta y la demanda, que traducían la aparente voluntad de los contratantes. Mal podían los códigos estatuir prolijamente al respecto! Y digo "los códigos", porque el fenómeno constituía la regla observada por todos los cuerpos legales derivados del napoleónico, inspirados al igual que éste, en la idea del individualismo y nutridos con la filosofía liberal de la época.-

Pero los tiempos cambian y las instituciones --poco importa repetirlo-- o perecen, o se adaptan a los nuevos derroteros señalados por las leyes de la solidaridad y del progreso.- Así vemos cómo bien pronto hubo de formar categoría independiente la legislación mercantil, por no avenirse el ritualismo trabado y lento de los viejos códigos civiles con la rapidez, confianza y libertad que demandan las transacciones propias de los comerciantes, hijas de nuestro siglo y rebeladoras del gran adelanto y vertiginoso desarrollo de esta rama de las actividades humanas.-

Así también, mediante un proceso lógico de desenvolvimiento industrial, se ha venido sintiendo la necesidad de legislar en forma más cabal y completa en cuanto dice a las relaciones entre trabajadores y patronos, lo que ha dado origen a que el Derecho de Trabajo tomara, a su vez, fisonomía propia y a que naciera de su seno, bien caracterizado y convenientemente desenvuelto, el "Contrato de Trabajo" --en sus dos aspectos: individual y colectivo-- el cual examinaremos con la amplitud que este breve ensa-

yo nos permita.-

b).- Su naturaleza jurídica:-

La primera preocupación, no sólo de civilistas, sino de aquellos autores que especializan en Derecho de Trabajo, ha sido clasificar tanto el "Contrato individual" como el "Colectivo" de Trabajo, de acuerdo con la nomenclatura romanista.- Los vemos, pues, esforzarse por hallarles analogía --al primero-- con el arrendamiento, la compraventa, el contrato de sociedad y el mandato (1); y al segundo, con el mandato, la gestión de negocios, la estipulación por un tercero, teoría del contrato de trabajo y teoría del derecho social.- (2) para cuyo efecto ensayan tesis contradictorias entre sí o que al menos no logran abarcar el asunto en su totalidad.- Para ilustrar el punto, no estará de más reproducir las de mayor aceptación.- Tratemos primeramente las que se refieren al contrato individual de trabajo.-

1).- Teoría del arrendamiento.- Es la más generalizada y Planiol, al referirse a ella, manifiesta:- Hablar de "Contrato de trabajo" equivale tanto como a decir "contrato de casa" aplicando la expresión al arrendamiento de co-

(1).- Planiol y García Oviedo.- Carnelutti.- Chatelain y Valverde.- Págs.374, 375 y 377.- Mario de la Cueva.- "Derecho Mexicano Del Trabajo". Ed.1943.- Pablo Bureau.- H.Lorin.- Págs.16 y 17 Alfredo Gaste B., "Modificaciones introducidas por el Derecho Social al Derecho Civil". Ed. 1939.-

(2).- Capitant y Guehs.- Radbruch.- Citados por Gaste, págs.57 y 60, Ob. Cit.-

sas.- "El trabajo puede ser objeto de muchos contratos, por lo que el buen sentido exige que, por lo menos, se tenga el cuidado de decir de cuál de ellos se trata... Este contrato es un arrendamiento, como lo demuestra un rápido análisis: la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo".-

Dicha tesis ha sido criticada por varios flancos:- "... Para que una cosa pueda ser arrendada, es preciso que tenga una realidad autónoma. Un predio, un senoviente, pueden ser objetos de arrendamiento y hasta los esclavos, si la esclavitud existiese, podrían serlo. No ocurre lo mismo con el trabajo humano, éste no puede separarse de la persona del trabajador".- (3)

"En el arrendamiento, como en la compraventa, la cosa se separa del arrendador o vendedor para quedar bajo la posesión del arrendatario o comprador. En el contrato de trabajo, por el contrario, el trabajo permanece unido íntimamente a la persona de quien desempeña el servicio y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo. "Además, la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto que en el contrato de trabajo no se promete sino una fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio.- El trabajador promete una actividad, lo que no es nunca el objeto de la prestación del arrendador o vendedor".- (4)

(3).- Gaete. Ob. cit., pág.17.-

(4).- Lotmar.- Citado por Mario de la Cueva, pág.375
Ob. Cit.-

Y, Mario de la Cueva, tocando el aspecto fundamental, agrega:- "La esencia del arrendamiento está en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye con ellos y que debe ser devuelta al terminar el arrendamiento, devolución que no es posible en el contrato de trabajo, puesto que la fuerza desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio".- (5)

2).- Teoría de la compraventa.- Hay, al respecto, dos opiniones interesantes:- Primera:- "Una persona compra a otra por un precio determinado un esfuerzo muscular, el cual puede ser sustituido por el de una máquina. También es determinada la cantidad de esfuerzo que se compra, tal como pudiera comprarse hulla, en que el vendedor ha de limitarse a efectuar el suministro prometido, y a percibir el precio convenido. La concurrencia fija el precio del trabajo en igual forma que el de las materias". (6)

Segunda:- Carnelutti (7), tratando de establecer analogía entre la prestación de energía eléctrica y la de energía de trabajo, argumenta:- "La diversidad de campos, la antítesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará, sin duda, una diferente disciplina, pero la diferencia entre las dos especies no puede impedir, lógicamente, la comprobación de la unidad del género. Este será, pues, el punto de llegada, sólo que la aproximación entre ellos invita a una conclusión audaz, a

(5).- Pág.375 Ob. Cit.-

(6).- Pablo Bureau, cit por Gaete pág.160 Cit.-

(7).- Citado por Mario de la Cueva, pág.376 Ob. Cit.-

saber, que también la energía humana, en cuanto es objeto de contrato, es una cosa. Para aceptar esta consecuencia, no debe perderse de vista que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriorizándose al salir del cuerpo humano".-

Las objeciones de Lotmar en cuanto a la compra-venta se refiere, comentadas al referirnos a la teoría anterior, tienen aquí lugar preferente, pero no han faltado críticas bien fundamentadas para rebatir la tesis en estudio.- "Si se pretende considerar al trabajo como una mercancía, es, en todo caso, una mercancía "sui generis", que no se parece a ninguna otra. Con él, la personalidad humana entra enteramente en juego. Detrás de la mano de obra está el hombre. Reducir los problemas referentes a la organización del trabajo a su aspecto puramente económico y material es rebajarlos. Tienen un aspecto humano y social muy destacable".- (8)

Agréguese a lo anterior, la declaración que se contiene en el Art. 427, Parte XIII del Tratado de Versalles: "El trabajo humano no es una mercancía" y tanto Bureau como Carnelutti contemplarán el destrozo de sus orientaciones doctrinarias.-

Refiriéndonos ahora al contrato colectivo de trabajo, debemos advertir que los denodados esfuerzos de los tratadistas por ensillararlo dentro de los límites de tipo civil, han sido menos felices que respecto del contrato individual. La teoría que más se ajusta a la realidad,

(8).- Pouillé Cit. por Gaste, pág 17 Ob. Cit.-

es precisamente de tipo social y nacida al calor del nuevo pensamiento jurídico; no refiero a la Teoría del Derecho Social, fundamentada en las ideas de solidaridad expuestas por Leon Bourgeois y que Gaste (9) condensa así: "Recibe esta denominación aquella tesis que substrahe el contrato colectivo de la órbita del Derecho Civil y trata de explicar su naturaleza jurídica inspirándose en las tendencias sociales del movimiento jurídico de nuestra época".-

"Nos hallamos en un período en que los intereses colectivos priman sobre los individuales.- En un Derecho de tendencia social hay colectividades, intereses de grupos, mientras que en un Derecho individualista no hay más que individuos.- Los antiguos Códigos Civiles, no reconocen trabajadores, agricultores, fabricantes, empresarios, obreros y empleados, sino únicamente sujetos de Derecho personal, considerándoles como absolutamente libres..." (10).-

Por eso los comentaristas, al realizar la glosa de las diversas doctrinas sustentadas respecto de ambas formas del contrato de trabajo, hallan razones suficientes para criticarlas y terminan manifestando de consuno que dicho contrato no puede estimarse sino como uno "sui generis", con características propias y sujeto a modalidades especiales.-

Por lo demás, estudiando el asunto con criterio práctico, bien podemos repetir esta sentencia tan breve como justa: "Qué sentido puede tener buscar esas analogías si no han de

(9).- Gaste.- Ob. Cit., pág.60.-

(10).- Radbruch Citado por Gaste, pág.60 Ob. Cit.-

peder aplicarse las mismas normas?" (11).-

Porque el Derecho de Trabajo tiene su campo de acción y modalidades propias que no permiten aplicar el Código Civil --al menos en Costa Rica-- sino en el remoto caso de que se hubieran agotado todas las fuentes señaladas preferentemente en el artículo 15 del Código de Trabajo, que a la letra dice: "Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre y el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común".- Agréguese a esto la frase:- "En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, predominarán las primeras" --artículo 16 Código de Trabajo-- y se verá que el empeño de los tratadistas por encasillar tanto el contrato individual como el colectivo, dentro de los viejos moldes, no pasa de ser puramente especulativo.-

e).- El Contrato de Trabajo según nuestro código:-

Muchas son las definiciones intentadas por los tratadistas, respecto de ambas modalidades del Contrato de Traba-

(11).- Mario de la Cueva.- Ob. Cit. pág. 579.-

jo (individual y colectivo) y, desde luego, aunque diferentes vienen a homogeneizarse por su incapacidad común:-- son incompletas y en ocasiones hasta contradictorias --defecto de que adolecen por lo general todas las definiciones, sea cualesquiera la ciencia a que se contraigan-- por lo que no es del caso entrar en el análisis prolijo de las mismas.- Bástenos, pues, señalar las que se desprenden de nuestro propio código, en sus artículos 18 y 49; hacer de ellas un ligero comentario y luego tratar, sucintamente, el articulado que las regula.-

La primera dice:-- "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y la dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma".-

Se desprende de dicho texto que nuestro código, en su artículo 18, da cabida a la división romana de prestación de servicios, en sus dos especies:-- la "Locatio-conductio-operarum" y la "Locatio-conductio-operis" y relativas --una, al trabajo del obrero en sí mismo y la otra, a la obra realizada.-

De modo --se pregunto-- que cuando nos hallamos en presencia de la modalidad "Locatio-conductio-operis" (contrato de obra) debemos considerarla en todo caso comprendida en el contrato de trabajo? No siempre, es la respues-

ta adecuada, por cuanto la definición de éste determina que debe estarse "bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada" del estipulante.- De donde se infiere, que la tónica en materia de contrato de trabajo, es la idea de SUBORDINACION.- Ella constituye, según la doctrina predominante, la forma más segura para determinar en caso de duda, si una situación jurídica cae dentro del campo civil o debe regirse por el estatuto que hoy nos ocupa.-

Otro caso.- La definición estudiada, en lo conducente, expresa:- "Contrato individual de trabajo es todo aquel en que una "Persona" se obliga a prestar a "otra", etc.,". Se refiere nuestro código a toda persona, sea ésta natural o jurídica? Dicho en otra forma, son capaces de derechos y obligaciones las sociedades y compañías? A mi modo de ver, no cabe la menor duda.- Si una sociedad contrata obreros o empleados, éstos quedan protegidos por el Derecho de Trabajo y aquélla, sujeta a las obligaciones que el propio cuerpo de leyes determina.- Sin embargo, en obsequio de una mayor claridad, bien pudo haberse estatuido:- "Contrato individual de trabajo es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra, "sea ésta natural o jurídica", etc.,....".-

Por lo demás, el hecho de que dos personas se obliguen recíprocamente, hace concluir la bilateralidad del contrato en estudio.- Y dado que éste tanto puede ser verbal co-

no escrito --en los casos y conforme a las reglas que el Código señala-- sienta el artículo 18 (in-fine) la presunción de su existencia "entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe".- Es, también conmutativo, toda vez que las prestaciones de ambos contratantes son ciertas, - y consensual.-

Salvo los cuatro casos de excepción a que se refiere el artículo 22 en sus incisos a, b, c, y d, el contrato de trabajo deberá extenderse por escrito y en tres tantos; uno para cada parte y otro que se hará llegar a la Oficina General de Trabajo.- La formalidad que apuntamos es puramente "ad-probationem" lo que permite que, en su ausencia, pueda apelar a todos los medios de prueba.- No sucede lo mismo en tratándose de la Convención Colectiva, como ya tendremos oportunidad de enterarnos, cuando entremos de lleno a su estudio. Por escrito y en tres tantos, debe procederse también en el caso de novación o modificación. (Art.23).-

Marca el Código la tendencia a conservar en su puesto al trabajador, al estatuir que "el contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar". (Art.26). Y "...todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita.- Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conoci-

miento del patrono" (Art. 27 i.f.) que, en doctrina, se conoce con el nombre de *Técita reconducción*, que tiene por consecuencia la conversión del contrato fijo, en uno por tiempo indefinido.-

Tiene también a protegerlo, en el sentido de que no puede estipularse el contrato por más de un año en perjuicio del trabajador, a menos de que se tratara de servicios técnicos que ameriten especialidad en cuyo caso el término puede prolongarse --en las mismas condiciones perjudiciales-- hasta por cinco años. (Art. 27).- El estará obligado a realizar otro trabajo que el compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición --si la naturaleza del mismo no se determinó claramente en el contrato.- Además, dicho trabajo debe ser del mismo género de los que forman el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedica el patrono.- (Art. 20).-

Respecto del contrato colectivo de trabajo no estará de más esta corta referencia, antes de entrar al análisis del capítulo que nuestro código le dedica.-

Constituye la nota característica del Nuevo Derecho ya que el contrato individual no pasa de reglamentar situaciones de individuo a individuo, de hombre a hombre, tal y como ha venido haciéndolo en los demás aspectos del campo jurídico, la legislación común. En cambio, el contrato colectivo es una modalidad enteramente nueva, que rompe en forma definitiva con el individualismo al reconocer personería jurídica bastante al Sindicato, es decir, a los in-

tereses comunes de hombres y mujeres pertenecientes al mismo oficio o profesión.- Y, lo argumentado debe entenderse referido a la convención colectiva de que habla el Código de Trabajo, por las razones que seguidamente apuntamos.-

El código, al ocuparse de este género contractual, trata separadamente los contratos colectivos y las convenciones colectivas, cuando en realidad constituyen sinónimos para la mayoría de los autores.-

La misma Oficina Internacional de Trabajo, refiriéndose al contrato colectivo, dice:- "Es convención colectiva, toda convención escrita concluida, por un cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo". (12).- Y, la Ley española de 21 de noviembre de 2.931:- Aquel "contrato" en que falte la asociación profesional, ya sea patronal u obrera, no es "convención colectiva".-

Con más propiedad, por lo mismo, debió hablar nuestro código en el Capítulo Segundo del mismo Título, del "Contrato de Equipo" --sirviendo como intermediario el sindicato-- puesto que del examen de su articulado se desprende que lo constituyen una serie yuxtapuesta de contratos individuales, lo que está muy lejos de constituir un con-

(12).- Definición de la O.I.T.-

trato colectivo. En este sentido se ha pronunciado, acertadamente, el Profesor de Derecho Social de nuestra Facultad de Derecho, Lic. Emilio Valverde.-

Estudiamos las dos modalidades de nuestra Ley N^o.2 de 26 de agosto de 1943:-

Define el contrato colectivo así: "Contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma". (Art.49) Debe extenderse por escrito y en tres ejemplares. Faltando esta formalidad se imputa al patrono y todo lo dicho en el contrato individual respecto de la prueba, es aplicable a éste.-

Sus cláusulas especificarán, entre otros extremos:-

- 1).- La intensidad y calidad del trabajo.-
- 2).- La duración del contrato; si éste es indefinido, por obra o por precio alzado.-
- 3).- La jornada de trabajo.-
- 4).- Los sueldos, salarios, jornales o participaciones y el modo de calcularlos.-

De seguido entre a considerar la convención colectiva, que reviste la mayor importancia.-

Duguit (13) manifiesta:- "El convenio colectivo tiene el carácter de una verdadera ley en cuanto ordena el régimen del trabajo y de la producción. El Estado confía al grupo lo que podría ser suyo; da al convenio lo que la ley estatal podría ser".- Y Dice no vacila en asegurar que el contrato colectivo (convención según el código) es el acontecimiento trascendental en la historia del asalariado.-

En realidad, la convención colectiva es un "acto-regla"; el propio código lo estatuye claramente:- "La convención colectiva --dice-- tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos (de equipo, diría yo) existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte".- (Art.54 in-fine).-

Y, respecto de su definición, ésta aparece de la lectura del artículo 54.- Veámosla:- "Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste".-

La convención debe extenderse por escrito y en tres tantos (Art.57); dicha formalidad es "ab-solutum" lo que significa que, de no cumplirse, el contrato colectivo adolecería de nulidad absoluta, tal y como acontece respecto

(13).- Citado por Gaete, pág.61 Ob. Cit.-

de la donación de inmuebles --cualquiera que sea su valor-- o de muebles cuya estimación, excediendo de doscientos cincuenta colones, no se hubiera llevado a cabo en escritura pública.- (Art.1.397 in-fine Cód.Civil).-

Y tendrá valor legal --sin retroacción de fecha-- a partir del momento en que se presente para su debido depósito, la copia que corresponde a la Oficina General de Trabajo (Art.57).-

La convención se fijará para un plazo que no exceda de tres años ni baje de uno y es susceptible de prórroga automática, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al vencimiento del término.- (Inc. e del Art. 58).-

Está obligado a otorgar la correspondiente convención, todo patrono que emplee en su empresa los servicios más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados y, --dado que en una misma empresa puede haber obreros pertenecientes a los varios sindicatos de la misma profesión u oficio, existentes-- el contrato de trabajo se celebrará con el más representativo, entendiéndose por tal --en doctrina-- tanto el que tenga mayor número de obreros afectados por la negociación, criterio que sigue nuestro código (Inc. b del Art.56), como el de más antigüedad --tendencia imperante en otros cuerpos legales de la índole del nuestro.-

Pero, si se tratare de una empresa que utilice trabajadores que pertenecen a diferentes profesiones u oficios,

la convención se celebrará "con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios (Inc. c. Art. Cit.), si entre ellos hubiere acuerdo.- Si no lo hubiere, cada sindicato podrá exigir al patrono, grupo de patronos o sindicato patronal, que se celebre una convención con él.-

Verificada la convención, ésta tiene "fuerza de ley" respecto de tres grupos de individuos --(Inc. a, b y c., Art. 55):-

- 1).- Entre las partes suscribientes de la misma.-
- 2).- Entre todos los que trabajen en la empresa al tiempo de entrar en vigor, y
- 3).- Entre todos aquellos que en el futuro concerten contratos individuales con la empresa, en el sentido de que no podrán contener cláusulas menos favorables que las expresadas en la convención.-

El contrato colectivo puede ser de tanta amplitud como las circunstancias lo determinan en cada caso, pero siempre deberá contener todo lo relativo a los extremos siguientes:-

- 1).- Intensidad y calidad del trabajo.-
- 2).- Jornada de trabajo, descanso y vacaciones.-
- 3).- Salarios.-
- 4).- Profesiones, oficios, actividades y lugares (zonas) que comprenda.-
- 5).- Su duración y la fecha en que comienza a regir y,
- 6).- El lugar y día de su celebración.-

Nos queda aun por tratar una modalidad de la convención de mayor trascendencia económico-social, habida cuenta de su extensión tanto respecto del número de individuos que cubija, como del territorio por ella abarcado. El Código de Trabajo la contempla en la Sección II del capítulo en estudio, bajo el nombre:- "De las convenciones colectivas de industria, de actividad económica o de región determinada" y los señala una serie de requisitos para que puedan extenderse con fuerza de ley, respecto de todos los patronos y trabajadores de determinada rama industrial, actividad económica o región geográfica, a saber:-

- 1).- "Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas".- (Inc. b. Art. 63).-
- 2).- "Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate".- (Inc. c. Art. Cit.).-
- 3).- "Que conste por escrito y en tres ejemplares", y
- 4).- "Que cualquiera de las partes suscribientes de la misma, adjunten a uno de dichos ejemplares la solicitud de que se declare su obligatoriedad extensiva, si así lo juzga conveniente el Poder Ejecutivo.-

La solicitud se publicará en "La Gaceta" y se concederá un término de quince días para oír oposiciones razonadas,

las que, de presentarse, serán tramitadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Caso de no haberlas o de ser solucionadas, el Poder Ejecutivo --mediante decreto-- declarará la obligatoriedad de la convención, cuya vigencia no podrá ser menor de un año ni exceder de cinco, lapso que se tendrá por prorrogado --automáticamente-- si un mes antes del vencimiento de cada ejercicio no presentan las partes un memorial a la Secretaría de Estado antes dicha, en que conste su voluntad de ponerle término, caso para el cual se exige a los peticionarios los requisitos señalados en los apartes número uno y dos, mencionados al tratar las condiciones requeridas para que una convención tenga fuerza de ley, extensiva a una rama de la industria, actividad económica o región del país.-

CAPITULO II.-

"El preaviso de despido y el auxilio de cesantía".-a).- Consideraciones generales:-

El presente capítulo será breve, pese a que tanto el preaviso de despido como el auxilio de cesantía, son instituciones propias del "Nuevo Derecho" y que revisten la mayor importancia.-

A partir del derrumbamiento del régimen corporativo, producido en parte por las prácticas viciadas que lo aquejaban ultimamente y que lo convirtieron en un sistema odioso de castas y privilegios; al vislumbrarse una nueva era de libertad e individualismo; al convenir asalariados y patronos en que el trabajo constituía una mercancía; al dar nacimiento a ese tipo de individuo que algunos autores denominan el "homo economicus" y cobrar toda su fuerza el mandamiento: "Trabajar donde se quiera, con quien se quiera y como se quiera", los patronos pudieron despedir a su arbitrio a uno o a todos los empleados de su empresa, y éstos abandonar el trabajo en el momento en que les viniera en gana.-

Era esta la época de la total desorganización del trabajo, que no encontraba más contrapeso que la propia voluntad de quienes lo concertaban.- Se vivía entonces, aquella libertad que el senador argentino --Alfredo L. Palacios-- ha denominado con acierto, "liberticida".- Y se creía que así marcaba el mundo hacia su mejor y más

completo desenvolvimiento; en realidad, dicha etapa tuvo su razón de existir: era el antecedente obligado para el desarrollo paulatino y vigoroso de una nueva era: la del capital.-

Los mercados se multiplicaban y ofrecían salida constante y remuneradora a todos los productos. Se trascendía el marco de una economía que bien podríamos llamar "doméstica", para llegar --pasando por todos los estadios intermedios-- a la enorme, envolvente y complicada economía financiera de nuestros días.-

Ya al cobrar auge el nuevo sistema, se cayó en la cuenta de que se basaba en una tremenda injusticia social.- El cuadro, magistralmente pintado por Villermé --en su clásico informe-- no puede ser más desolador: mujeres y niños hacinados en fábricas anti-higiénicas y sometidos a jornadas inhumanas; la miseria reinante, la enfermedad y hasta la muerte, producto de los bajos salarios y de las condiciones sub-humanas en que el trabajo se producía que, a su vez, hallaban justificativo en la excesiva oferta de brazos y en el deseo patronal de obtener máximas utilidades.- El maquinismo se puso a la orden del día y contribuyó poderosamente al enorme aumento de lo que Marx califica como el "ejército de los asalariados".-

Se respiraba, sin embargo, la más absoluta libertad y no se cesaba de hablar en ese tenor, en todos los campos propios de la elucubración filosófica o la exquisita

dialéctica.- La realidad era otra:- se había trascendido la etapa de la esclavitud puramente "física", para caer en la de carácter "económico" que, al par de poner doradas cadenas a los trabajadores del siglo XIX, les arrancaba las pocas ventajas que la esclavitud antigua significaba para los que la sufrieron.-

Se hablaba también, desde luego, de la "autonomía de la voluntad", en virtud de la cual --y movidos por las más imperiosas cuanto imprescindibles necesidades de la existencia-- los hombres sellaban, en un pacto, la pérdida de su libertad.-

Se explotaba, por una minoría, la clase más numerosa y laboriosa de todas las naciones.-

Llegadas las cosas al climax, no pudo menos el Estado que intervenir y lo hizo, colocándose de parte del más necesitado de protección, regulando cuidadosamente las condiciones en que el trabajo debe realizarse.- La famosa divisa del liberalismo "Laissez-faire, laissez-passar", fue relegada a segundo término, sustituyéndose por la doctrina del intervencionismo del Estado, sostenida por quienes asignan^a éste funciones que lo elevan del nivel de mero "guardián" de vidas y haciendas,- progresándose en el sentido de reconocer los "pretendidos intereses comunes" de las clases laborantes.-

El porvenir, quizá nos reserve otras conquistas; al parecer, la tendencia de todo el movimiento social, es

ir transformando, poco a poco, la idea antigua de la justicia, de clásico sabor romanista que se traduce en la fórmula:- "Dar a cada quien lo que le pertenece", por la idea futura de la misma que, al decir de Mario de la Cueva "...No será un producto de la razón filosófica, sino de la vida. Será una justicia vital y tendrá una expresión sencilla:- "Dar a cada quien lo que necesite". Y su fundamentación es igualmente simple: La persona humana es una finalidad y tiene derecho a vivir una existencia digna; un orden jurídico que funciona para una minoría, cuyas pertenencias defiende, pero que es impotente para dar satisfacción a las necesidades humanas, no podrá ser un orden justo".-

Bajo la influencia de las ideas preexpuestas, el trabajo se convirtió en un derecho y el despido hubo de reglamentarse.- Nació así, tanto el "preaviso de despido" --institución existente desde mucho tiempo atrás en Francia y conocida bajo el nombre de "Delai-congee"-- como el "auxilio de cesantía" que, para muchos autores, no es otra cosa que la retribución por "derechos adquiridos en la empresa".- De ahí que deba pagarse --cuando conforme al Derecho de Trabajo es procedente-- pese a que el obrero o empleado no quede virtualmente cesante, por conseguir de inmediato, colocación en otra empresa.-

b).- Análisis de nuestro código:-

El preaviso de despido ofrece dos modalidades diferentes, según se esté en presencia de un contrato de trabajo

por tiempo indefinido, o de uno por tiempo fijo o para obra determinada.-

En el segundo caso, puede ponérsele fin al contrato de trabajo antes del cumplimiento del plazo o de la terminación de la obra, con sólo pagar, a la otra parte, los daños y perjuicios que el incumplimiento le irrogue, a justa tasación pericial.- Se señala, además, una indemnización adicional, consistente en el pago de un día de salario por cada seis de trabajo o fracción menor, sin que en ningún caso dicho importe baje del salario equivalente a tres días, para el evento de que sea el patrono quien ejercite la facultad consignada en el párrafo anterior, elevándose el monto del pago al correspondiente a un mes de salario, si el término del contrato fuere de seis meses o más, o la obra --dada su magnitud-- no pudiere realizarse sino en ese plazo u otro mayor.- (Art. 31).-

Cuando del contrato por tiempo indeterminado se trata, la situación es diferente; ya no estamos en presencia de "daños y perjuicios", determinables parcialmente y, de consiguiente, variables; nos encontramos ante una tabla fija que señala de antemano y por modo cierto, el tiempo que en cada caso debe conceder el patrono o el obrero, por concepto de preaviso, del cual pueden prescindir, computándolo en dinero.- El importe equivale al salario correspondiente al plazo del preaviso.-

Se señalan las siguientes reglas --(Ines. a, b y c. del Art. 28):-

- 1).- "Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación".-
- 2).- "Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación".-
- 3).- "Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación".-

Tanto en el contrato a plazo fijo como en el indefinido, el patrono puede renunciar, expresa o tácitamente, al derecho que el preaviso significa, sobreentendiéndose haberlo hecho del segundo modo, si no reclama dentro de los treinta días siguientes al en que el trabajador puso término al contrato.- (Art. 32).-

Si el trabajador se retira amparado por una o varias de las circunstancias que el código, en su artículo 33, señala como "causa justa" para dar por terminado el contrato de trabajo; o si es separado "injustamente" de su puesto por el patrono, éste deberá pagar al empleado u obrero por concepto de auxilio de cesantía salvo los casos de excepción que el artículo 29 señala en su inciso f).- una suma calculable de acuerdo con las prescripciones de los incisos a, b, c y d, del artículo últimamente citado, que a la letra dicen:-

- 1).- Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un importe igual a diez

días de salario.-

- 2).- Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero no menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario.-
- 3).- Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses.-
- 4).- En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses.- (Hoy modificado, mediante Decreto que fija como máximo --provisionalmente-- tres meses).-

Las anteriores disposiciones rigen la generalidad de los casos, señalándose dos --que el código considera por separado-- en los artículos 76 y 122, respectivamente, y relativos: el primero, a la suspensión de los contratos de trabajo --por las causas y en la forma que nuestro estatuto prescribe-- y durante la cual queda facultado el patrono o sus sucesores para ponerle término, mediante el pago del preaviso de despido y el auxilio de cesantía correspondientes, fuera de otras indemnizaciones, si procedieren.- Y, el segundo, al evento de que una nave costarricense cambiare de nacionalidad o pereciere en un naufragio; circunstancias ambas que ameritan la terminación del contrato de trabajo y hacen nacer el derecho de reclamo, a beneficio del trabajador, de tres meses de salario --en el primer caso-- y de dos --en el segundo-- salvo que fuere de derecho el señalamiento de un lapso mayor.-

Para concluir el presente capítulo, sólo nos falta agregar que ya se trate, bien del preaviso de despido, bien del auxilio de cesantía, para el cálculo de las indemnizaciones de ellos provenientes, se tomará el promedio de los salarios devengados durante los últimos seis meses de trabajo continuo, o fracción de tiempo menor si éstos no hubieren transcurrido y que, la unidad del tiempo laborado no es susceptible de interrumpirse por enfermedad, huelga legal, vacaciones o suspensión del contrato de trabajo.-

También es bueno recordar que el importe de uno u otro, son inembargables --excepto el caso de pensión alimenticia, en que pueda trabarse hasta por un cincuenta por ciento-- y tampoco podrán ser vendidos, cedidos ni compensados.-

Finalmente expresa el artículo 35, refiriéndose a las indemnizaciones correspondientes a preaviso de despido y auxilio de cesantía: "En caso de insolvencia, concurso, embargo, sucesión u otros similares, gozarán los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios", para el cobro de los cuales procede el apremio corporal.º (Art. 576).-

CAPITULO III.-

"La jornada de trabajo".-a).- Consideraciones generales:-

Hoy nos parece muy natural que se trabaje ocho horas diarias y se distribuya el resto del día entre el descanso y el esparcimiento.- Pero no fue siempre así y bien sabemos que al estado actual de cosas se llegó después de dura y prolongada batalla entre el capitalismo y el asalariado.-

La lucha por los tres ochos --como ha solido denominarse-- fue la plataforma ideológica, el punto inmediato a realizar en los programas socialistas, cuyos postulantes vieron plasmarse en realidad, muy lentamente.-

Los convenios llevados a cabo por los Congresos Internacionales, tocaban el punto con timidez y sólo se lograban pequeños avances en el largo camino a recorrer.- Se tropezaba con dos dificultades al parecer insalvables:- la libertad en el concierto del contrato de trabajo y el temor de un descenso brusco en la producción.- El obrero mismo, a quien corrientemente sólo importa obtener altos salarios, se oponía al proyectado límite del tiempo laborable.-

Pero todos los escollos se allanaron, paulatinamente, gracias a la observación directa de los hechos.- Se constató que la producción mejoraba y era susceptible de au-

mento --mediante las mejoras introducidas en la técnica-- estableciendo un máximo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales de trabajo.- Se llegó también al convencimiento de que la fatiga, resultado último de jornadas agotadoras o muy prolongadas, se traducía en un crecido número de accidentes de trabajo; todo lo cual influyó poderosamente en un cambio radical de los cuadros de trabajo, hasta llegar a la época que vivimos, en la cual tiene universal aceptación la jornada de ocho horas y se perfila la tendencia a su disminución, política puesta en práctica por el presidente Franklin D. Roosevelt para solucionar el problema de los millones de desocupados y que, la guerra actual, vino a trastornar totalmente, debido a las necesidades apremiantes de la producción bélica.-

Tanto el Tratado de Versalles como la Conferencia de la Oficina Internacional de Trabajo, celebrada en Washington en 1919, aprobaron el plan de las ocho horas, que Costa Rica acogió en ley promulgada en 1920, más tarde adicionada en 1929, en la que se señaló dicha jornada para los artesanos y obreros y diez horas diarias para los empleados de comercio.-

b).- Jornada diurna, nocturna y mixta.- Ordinaria y extraordinaria:-

¹Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las

diecinueve horas, y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas".-

Así reza el art. 135 del Código de Trabajo. No entra luego a definir, como debiera hacerlo, en qué consiste la "jornada mixta"; pero por deducción y relacionando artículos del mismo, se desprende de sus textos que dicha jornada es aquella que no exceda --salvo lo dicho en el artículo 136, que es un caso de excepción-- de siete horas de labor, siempre que comprenda menos de tres horas y media de jornada nocturna, porque, --pasado ese límite-- toda la jornada debe entenderse como tal.-

La base para señalar el tiempo de trabajo, lo constituye la fijación invariable de cuarenta y ocho horas por semana, puesto que la jornada ordinaria --según sea diurna o nocturna-- es susceptible de distinta duración: así, la primera, no podrá exceder de ocho horas y la segunda de seis, salvo que la naturaleza misma de los trabajos revele su falta de peligrosidad e insalubridad, caso en el cual podrá estipularse una jornada diurna hasta de diez horas, o una mixta hasta de ocho.-

Toda prolongación de la "actividad normal" de la empresa, es decir, todo trabajo de esa índole, que exceda los lapsos antes dichos, constituye la llamada "jornada extraordinaria" que, según pone de manifiesto el artículo 139, "deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado".-

Pero solamente el lapso que se refiera a la antes mencionada "actividad normal" de la empresa, porque el tiempo que deba emplear el trabajador en subsanar errores a él solamente imputables, lo mismo que aquel dedicado a la prestación de auxilios "en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro", no los reviste la ley con carácter de extraordinaria, sino que, expresamente los excluye, en el primer caso por tratarse de negligencia o descuido o impericia del trabajador y que a él sólo debe afectar y, en el segundo, por estarse ante una de las "obligaciones de trabajador" y estatuido --claramente-- que su cumplimiento no le dará derecho a remuneración adicional.- (Inc. e. Art. 71).-

Deslindado así el campo dentro del que puede realizarse jornada extraordinaria, réstanos agregar, que sumada a la ordinaria, nunca podrá exceder de doce horas --cálculo jornada posible según nuestro código-- ni será permitida a un mismo trabajador, más de cuatro veces por semana, a efecto de que las cuarenta y ocho horas de trabajo semanales no sufran aumento por ninguna causa.- Pero, el mismo cuerpo de leyes establece la excepción, respecto de ambos principios, al permitir que se rompan en el evento de que "por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, etc.", o de que "haya evidente carestía de brazos en tiempo de siem-

bra o de recolección de cosechas o que se trate de empresas debidamente autorizadas por la Inspección General de Trabajo, o por el Reglamento que al efecto se dicte", respectivamente.- (Arts. 140 y 141, P. II).-

Respecto de los trabajos insalubres o peligrosos, nuestra ley es decididamente prohibitiva: por ningún concepto permite que se trabaje extraordinariamente, cuando se presentan dichas condiciones.-

Debemos tratar el caso de los talleres llamado de "Fuego continuo" y el de aquellos empleados que desempeñan puestos de confianza, de administración o que no se hallan bajo la dependencia o dirección inmediata del patrono, lo mismo que los que se relacionan con funciones discontinuas o que requieran únicamente la presencia del empleado.-

Los primeros, según dispone el artículo 142, estarán obligados a ocupar equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de ocho horas en el día o seis durante la noche.- Y, en cuanto a los segundos, "no estarán obligados a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media".- (Art. 143 infine).-

Por lo demás, se sienta un principio general en nuestra legislación de trabajo, al estatuir en su artículo 134, que toda infracción a las prescripciones que el código señala, tanto en el presente aparte del Capítulo III que es-

tamos estudiando, como en el siguiente, "será sancionada con multa de cien a mil colones, de acuerdo con la importancia de la falta y el número de trabajadores que ocupe el patrono".-

e).- Descanso semanal, días feriados y vacaciones anuales:

La justificación del precepto que señala un día de descanso, después de una labor consecutiva de seis, tiene fundamento en razones de orden fisiológico.- En ese sentido argumenta el tratadista García Obledo (14) con sobra de buen sentido, por lo que huelga todo comentario al respecto.-

Sin embargo, tanto en la antigüedad, como posteriormente, hasta fines del siglo XIX, su establecimiento obedeció únicamente a motivos de carácter religioso que, dado el espíritu de la época, eran observados en forma absoluta.- Así la ley francesa de 1814.-

Ya en terreno puramente social, Alemania promulgó su ley de descanso hebdomadario, hacia 1891, haciéndolo luego Bélgica (1905) y posteriormente, (1906) Francia.- Casi siempre se señaló el día domingo, como el más indicado para dicho cese en las labores, tanto para que pudiera asistir el trabajador a los Oficios, como para que coincidiera respecto de todos los miembros de la familia, a efecto de procurar la reunión de los mismos y de evitar los trastornos del cierre parcial.-

(14).- Derecho Social.-

Respecto de los días feriados, la mente del legislador es permitir a los trabajadores, su asistencia a la celebración o conmemoración de alguna fecha o acontecimiento histórico y la Natividad.-

Y, en cuanto a las vacaciones anuales, su primordial finalidad es procurar un efectivo restablecimiento de las energías perdidas en la prolongada atención y agotamiento que un año de trabajo significa. Es fácil comprender que, después de ese lapso, resulta imprescindible un cambio de ambiente y de pensamientos, que trueque la monotonía habitual de los quehaceres diarios, por la tonificante comunión con la naturaleza.-

Hecho este corto análisis del fundamento de las instituciones antes dichas, veamos como las regula nuestro cuerpo de leyes.-

El código determina, claramente, que --a excepción de los feriados-- todos los días del año son hábiles para el trabajo.- A renglón seguido clasifica, entre los casos de excepción, los domingos; y señala catorce días más en los cuales queda vedado el trabajo.-

De esos catorce días, el 1º de Enero, el Jueves y Viernes Santos, el 15 de Setiembre y el 25 de Diciembre, deberán pagarse, quedando preceptuada la exoneración de tal mandato respecto de los nueve que completan la lista.- Sin embargo, tratándose de labores agrícolas o ganaderas, en las que el patrono no tiene que otorgar vacaciones anuales

pagadas, o estando en el caso de que éste --en cualquier comercio o industria-- hubiere convenido en cubrir al obrero todos los feriados, deben pagarse los que el código señala como tales, excepto los domingos.- Así resulta de los artículos 147, 148 y 153, p. III, relacionados.-

El pago, cuando es procedente, debe guardar relación con el salario ordinario si el trabajador gana por unidad de tiempo, y si trabaja por piezas o a destajo, de acuerdo con el salario medio devengado en la semana inmediata anterior.-

Se prohíbe el trabajo durante los días feriados, incurriendo, quien ocupare los servicios de sus empleados durante tales días, en la obligación de pagarles doble salario y de cubrir la multa correspondiente.-

Pero, como el código deja vigentes algunas leyes anteriores a su promulgación, entre otras la de cierre dominical, enumera en los incisos a, b y c, del artículo 150; y a, b, c y d, del 151, los casos en que puede contravenirse la disposición.- Los citaremos literalmente, a continuación:-

- 1).- En cuanto a apertura y cierre de los establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas al público, continuará en vigor la ley respectiva.-
- 2).- Los hoteles, boticas, cantinas, cafeterías, refresquerías, panaderías, restaurantes, hosterías, fondas, cigarrerías, ventas de gasolina y expendios de verduras, frutas y leche, podrán permanecer abiertos durante todos los días y horas que lo permitan

las leyes vigentes o reglamentos especiales. Estos últimos se dictarán oyendo de previo a patronos y trabajadores.-

- 3).- Los demás establecimientos y expendios de comercio, lo mismo que las barberías y peluquerías, situados en la Capital, cerrarán solamente los Domingos, los Jueves y Viernes Santos.-

También se exceptúan las personas que se ocupan exclusivamente:-

- 1).- En labores destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.-
- 2).- En labores que exigen continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico, o por razones fundadas en la conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público, a la agricultura, a la ganadería o a la industria.-
- 3).- En las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas y que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales, y
- 4).- En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de una empresa.-

Esto no quiere decir, que los empleados que a tales actividades se dedican, queden privados del descanso semanal?

pues que tal cosa, a más de injusta, no encaja con la doctrina imperante ni con los dictados de la ley de trabajo.- En efecto se ha legislado previendo esa situación particular y obligando al patrón a conceder un día de descanso entre semana y después de seis de labor continua, al trabajador que no puede disfrutar de feriados ni días dominicos.- (Art. 152, p. II).-

A pesar de todo lo anterior, se podrá permitir el trabajo, durante el día señalado para el descanso, en casos muy calificados, "siempre que éste se requiera como jornada extraordinaria, que las labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas y que se trate de trabajadores al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas o de EMPRESAS INDUSTRIALES que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen. En este último caso, la remuneración será igual al doble del salario que ordinariamente se les pague".- (p. III y reforma, Art. 152).-

Con respecto a las vacaciones, se tiene derecho a éstas, remuneradas, por el trabajo continuo, al servicio de un mismo patrono, durante cincuenta semanas.- Su extensión es de quince días, o como el propio código lo dice: "de dos semanas".-

Su señalamiento corresponde al patrono, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplen las de servicio.-

El propósito que persiguen las vacaciones es muy claro:-

Se trata de que el empleado descanse, de que recupere sus perdidas energías y no de otra cosa; de ahí que sean incompensables e inacumulables, con las salvedades previstas en los artículos 156 y 159 relativos:-

El primero, al obrero que cesa en su trabajo antes de haber recibido sus vacaciones y teniendo ya derecho a ellas, caso en el cual deben compensársele en dinero, o como reza la reforma del mismo:- "de labores que no sean pesadas, peligrosas ni insalubres y que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen", en las que el trabajador podrá laborar durante el lapso correspondiente a sus vacaciones, siempre que se le pague el doble.-

Y, el segundo, a quien por desempeñar "labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo", puede acumular las vacaciones, por una sola vez.-

Además, debe el trabajador disfrutarlas sin interrupciones, no estando obligado a dividir las sino en dos o tres fracciones iguales, a lo sumo, si la índole del trabajo lo requiere.-

CAPITULO IV

"El salario".-a).- Consideraciones generales:-

El salario, a primera vista, no constituye otra cosa que la contraprestación otorgada por el patrono, a cambio del servicio rendido por el obrero.-

Con ese criterio, bien podían patronos y obreros acordar, en cada caso, el tanto que según las leyes de la oferta y la demanda, correspondiera como pago por un trabajo determinado.- Natural resultaba, en esa hipótesis, que los primeros señalaran un tipo bajo, capaz de proporcionarles un máximo de utilidad y que, los segundos, presionados por las más urgentes necesidades, ofrecieran todo su tiempo disponible aún a costa de su salud y en mengua de su vitalidad, a cambio de mejores emolumentos. Pero, aún así, apenas si lograban ir llevando adelante una vida de privaciones.-

Esto constituye una faceta, un aspecto del trabajo:- el económico; pero cuando se piensa no ya con base en ese denominador común, llamado del "libre consentimiento"; cuando el eje gira totalmente y nos presenta un criterio social, que tiene por función "al hombre", se llega poco a poco y tras dura lucha, a lo que se ha llamado el "salario mínimo" que, como su propio nombre lo indica, constituye lo menos que puede otorgarse a quienes contribuyen con su

esfuerzo al desenvolvimiento de la actividad humana y que se calcula en razón de las necesidades vitales del individuo, la índole del trabajo a realizar y las posibilidades económicas del patrón, tanto por motivo de su industria particular, como de la región en que ésta opera.-

Pasar del señalamiento de un "mínimum" de pago, a mejoras progresivas, otorgadas paulatinamente, fue ya cosa sencilla y de lógica absoluta. El trabajo cobró valor, un valor que antes no tenía, y de lo que era:- "fijación arbitraria por parte del patrono", devino "fijación legal otorgada por el Estado, con vista de las particulares modalidades que cada caso determina".-

Hoy tiene un carácter alimentario y se le reviste de garantías contra la fuerza económica del patrono; contra los acreedores de éste y contra los del obrero, a más de haberse legislado en resguardo de la familia de este último, no permitiendo verificar pagos en centros de corrupción ni de vicio.-

El pago debe hacerse en moneda de curso forzoso y en períodos cortos, v.g., cada quince días o mensualmente, a lo más. Consistirá en dinero efectivo y no en signos representativos de éste, con las salvedades que el código señala y que, por lo demás, son perfectamente atendibles y propias de nuestro medio.-

Hay quienes opinan que, a virtud del carácter alimentario de que lo ha revestido la ley, motivo por el cual

es posible decretar apremio corporal para lograr su pago, se ha caído en el error --ya trascendido por los civilistas-- de volver a la "prisión por deudas", por lo que prohijan su derogatoria.- Pero, si tomamos en cuenta la trascendencia del salario; si advertimos que de su correcto mecanismo depende el bienestar de un grupo de individuos que, junto con sus familias, constituyen la enorme mayoría de los integrantes de la nación y que su suerte no puede quedar supeditada al capricho de los reos, aprehendemos en todo su significado la magnitud de la institución en disputa y convenimos en lo atinado de su establecimiento.-

Lo mismo puede decirse respecto de la protección contra la fuerza económica del patrono, ya que ésta quiebra el viejo principio del libre consentimiento y determina de antemano, cuál es la voluntad del trabajador.- El Estado se ha puesto de lado del más débil, como no podía menos de hacerlo. Bástenos, para justificar su conducta, repetir una vieja frase: "El patrono es una coalición por sí mismo".-

Las protecciones otorgadas contra los acreedores del patrono, defienden el salario del obrero para el evento de una posible quiebra en la que --de no estatuirse nada al respecto-- el haber patronal pasaría a mano de terceras personas, dejando al asalariado sin la retribución que su trabajo, realizado ya, justo es que perciba.- Y, al pronunciarse contra los acreedores del obrero, lo uni-

ce que hace es señalar el máximo de embargabilidad de los salarios que no excedan de trescientos colones, para que siempre quede al trabajador un tanto prudencial que le permita atender, normalmente, sus obligaciones en el hogar.-

El pago en moneda de curso legal y en dinero efectivo, es un golpe de muerte al "Truck System", al establecimiento de "comisariatos" y otros medios igualmente eficaces de que se ha mudo el capital, para recoger el importe de los salarios cubiertos.- Para lograrlo ampliamente, se acude a los vales, cupones, fichas y otros signos representativos del dinero, canjeables únicamente en los establecimientos del patrono, lo que viene a constreñir la libre voluntad de compra de que debe gozar el trabajador, puesto que no ha convenido, al engancharse, en vulnerarla.-

Sin embargo, cuando de empresas --cuyo radio de operaciones es muy extendido-- se trata, todo lo dicho anteriormente respecto de los comisariatos, debe modificarse, puesto que el empresario tiene más capacidad para surtir a sus trabajadores de todo cuanto necesitan, por un precio mucho menor al que podrían ofrecer comerciantes aislados, a quienes el transporte y expendio --por no contar con los medios adecuados-- obliga al alza; esto cuando, por las mismas razones de ubicación lejana del lugar donde los trabajadores rinden su esfuerzo, se hace del todo imposible establecer contacto comercial con ellos, lo que redundaría en una carencia absoluta de los artículos y comodidades imprescindibles.

bles para que vivan decorosamente.-

La periodicidad en los pagos y el corto intervalo que de uno a otro debe transcurrir, tiene su fundamento.- Mal podría el obrero --generalmente sin recursos-- sostenerse durante seis meses o un año, mientras le llega la paga, sin acudir al crédito; además, el trabajador --en la casi totalidad de los casos-- no ha cultivado la previsión y sería capaz de consumir en poco tiempo, el sueldo que debería permitirle vivir sin urgencia hasta la fecha del próximo.-

Tampoco se permite pagar en centros de corrupción ni de vicio, para evitar, en lo posible, el malgasto de haberes que deben destinarse a la satisfacción de necesidades de familia, a cubrir las obligaciones del jefe de casa, que, de procederse con lenidad a este respecto, quedarían sin cumplir.-

Un principio, a mi modo de ver, protector de los asalariados, es el de la "igualdad de salario" y que se refiere a la obligación en que está el patrono de pagar por trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, un salario igual, sin tener en cuenta para el establecimiento de distingos, la edad, el sexo o la nacionalidad de los trabajadores.-

Comentándolo, Mario de la Cueva escribe (15):- "El principio ha sido consignado, por vez primera, en el derecho ne-

(15).- Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 549.- Ed. 2a. 1943.-

xicano y traduce una de las aspiraciones de la clase trabajadora, pues el derecho del trabajo protege, no al individuo como tal, sino al trabajador; esto es, sus normas tratan de garantizar, no derechos individuales, sino los derechos del trabajador, ser abstracto que no hace referencia a persona determinada, y que exige, en todos los casos, el mismo tratamiento".- Y cita jurisprudencia en que se aclaran convenientemente tanto el sentido como los alcances del principio a que hacemos mención, subrayando en forma categórica que no basta el hecho de desempeñar puestos iguales para pretender idénticos empujantes, sino que deben acompañarlo reconocidas condiciones de igualdad y eficiencia en su desempeño.- La cita se contrae a lo siguiente:- "Aun cuando es verdad que el término trabajo igual que consigna el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se relaciona también, y no en forma exclusiva, con la identidad de categoría, de cargo o de designación del cargo, respecto de los trabajadores de una empresa, es ilógica y la conclusión de que por esa simple identidad la remuneración que deba pagarse por sus servicios a los trabajadores que tengan la misma categoría o designación, deba ser necesariamente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración debe corresponder más directamente y sobre todas las cosas, a la cantidad y calidad del trabajo desempeñado, según se desprende del citado precepto, el cual si bien establece que el trabajo desempeñado en igualdad de puesto, de jornada y de eficiencia debe ser retribuido con la misma remun-

ración a todos los trabajadores que dentro de una empresa se hallen prestando servicios en esas condiciones, no lo hace en forma redundante, sino sobreentendiendo que esas mismas condiciones presuponen uniformidad respecto de la cantidad y calidad del trabajo realizado, o sea, que es la cantidad y calidad del trabajo, la que debe servir de base para fijar el importe del salario, y que es la igualdad de condiciones en la prestación del servicio la que, presuponiendo la igualdad en la cantidad y calidad, determina la uniformidad de remuneración para todos los trabajadores que dentro de una empresa presten sus servicios en esas condiciones; de aceptarse el criterio de que el término trabajo igual, que consigna la ley sólo se refiere a la identidad de categoría o del puesto desempeñado, se llegaría al absurdo de que la reclamación sobre nivelación de salarios, de un trabajador que dentro de una negociación sólo tuviera reconocido el cargo de mecanógrafo, pongamos por caso, y que a pesar de ello desempeña efectivamente funciones o servicios correspondientes a un empleado de categoría superior, debería estimarse carente de base, a pesar de que hubiese justificado que merecía una remuneración mayor por la cantidad y calidad de trabajo que efectivamente realizaba...".-

Otros principios que guardan estrecha relación con el de igualdad de los salarios, ya comentado, son: el que determina que toda ventaja económica, dada al trabajador

a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica, pasa a formar parte del salario; y el que dice:- toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que se le hubiere dado, crea un derecho en su favor.- Son suficientemente claros y no es posible dedicarles nuestra atención, porque se prolongarían demasiado las presentes "consideraciones generales".-

b).- Análisis del Código.-

En los capítulos cuarto y quinto del Título Tercero, trata el Código "Del salario y de las medidas que lo protegen" y "Del salario mínimo", respectivamente.-

Estudiamos el Capítulo cuarto.-

La definición general del salario se expresa en el artículo 162 que a la letra dice:- "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo".- La dicción es imperativa, como no podía menos de serlo; estamos frente a la más trascendente de las obligaciones del patrono, nacida en calidad de contraprestación por el trabajo recibido.- De su cumplimiento depende la estabilidad del obrero y la de su familia; por ello el Código lo faculta, expresamente, para romper el contrato de trabajo si no recibe puntualmente la paga correspondiente.- (Art. 83 inc. a).- Y, para su cobro, rige el apremio corporal, de acuerdo con

el artículo 576, contra el patrono moroso.-

Varias son las modalidades del salario, según que su pago se verifique por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y en especie y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.- Todas ellas motivan de sobra un comentario particular, aunque breve.-

Refiriéndonos al salario que se paga por unidad de tiempo, la regla establece que éste nunca podrá pagarse en un plazo excedente de quince días para los trabajadores manuales, ni de un mes para los intelectuales o domésticos.-

Cuando se establece a destajo, se sale del criterio "unidad de tiempo" para entrar de lleno en el de "unidad de obra".- Para el cálculo del salario, de acuerdo con la primera modalidad, el cómputo del tiempo gastado es de rigor; en cambio, para realizarlo con la segunda, basta examinar el resultado de la labor, principalmente. Y, en esta forma, puede establecerse el pago del salario bien por pieza, bien por tarea, de acuerdo con la naturaleza misma de la labor a realizar.-

Nuestro código no define, claramente, en qué consiste cada modalidad. Se limita a decir que, cuando del salario en especie se trata, "se entiende por éste únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consu-

no personal inmediato" (Art.166) Y que, mientras no se determine el valor concreto de la remuneración en especie, ésta deberá estimarse en un cincuenta por ciento del salario percibido en dinero.-

"No obstante, no se computarán como salario en especie, los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo".-

Preceptúa, para el caso en que deba pagarse en dinero, que éste consista en moneda de curso legal, proscribiendo el uso de mercaderías, vales, fichas, cupones, etc., como signos representativos del numerario; disposición reformada según Decreto N^o.51 de 24 de Noviembre de 1943 que, en lo conducente, dice:- "se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo del café, donde en la época de la recolección de las cosechas se acostumbra entregar a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega".-

Y, determina el pago de una suma mensual o quincenal, proporcional a las necesidades del trabajador y al posible monto de las ganancias, cuando el salario se establece como "participación en las utilidades, ventas o sobros".- (Art. 168).-

El lugar de pago es el mismo donde los trabajadores prestan sus servicios, salvo pacto en contrario.- Pero no se podrá pagar en centros de vicio, expendio de bebidas alcohólicas, etc., sino a los que ahí mismo trabajan.-

Para los trabajadores a domicilio, para los aprendices y para los trabajadores del mar o vías navegables, rigen disposiciones especiales;- la retribución de los primeros "será cancelada por entregas de labor o por periodos no mayores de una semana".- Y, "en ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les correspondería por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono".- (Art. 112) No pudiéndose efectuar otra retención que la equivalente a un décimo de salario, para el caso de que hubiere deterioro de materiales o fuese defectuoso el trabajo y, únicamente, mientras se discuten y declaren las responsabilidades consiguientes.-

La retribución de los segundos, será la convenida y puede bajar del límite señalado por el salario mínimo y ser pagado en dinero o en especie, o bien revestir ambas formas a la vez.- (Art. 114).-

Respecto de los últimos, sean los trabajadores del mar o vías navegables, "el contrato de embarco podrá celebrarse por tiempo indefinido o por viaje" y el salario revestir las modalidades correspondientes, advirtiéndose que los "contratados por viaje, tienen derecho a un su-

mento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se debiera a fuerza mayor o a caso fortuito".- (Arts.120 y 126).-

Con respecto a la inembargabilidad del salario, esto es, en lo que atañe a la protección contra los acreedores del obrero, rigen las normas del artículo 172, que copiamos de seguidos:-

"Se declaran inembargables:-

- a).- Los salarios que no excedan de sesenta colones mensuales y los que gocen de este privilegio por leyes especiales;
- b).- Las siete octavas partes de los salarios, cuando éstos sean menores de trescientos colones y mayores de sesenta colones mensuales, y
- c).- Las tres cuartas partes de los salarios, cuando éstos sean mayores de trescientos colones mensuales.-

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento, en concepto de pensiones alimenticias".-

Solamente en la misma proporción, podrán cederse, venderse y gravarse a favor de terceras personas, tratándose de salarios que no excedan de trescientos colones.-

Quedan a salvo de la prohibición anterior, las operaciones realizadas con cooperativas o con instituciones de crédito legalmente constituidas.- (Art. 174 y su ampliación: inc. g del Decreto N^o.31 de 24 de Noviembre de 1943).-

La protección contra los acreedores del patrono, cubre tanto las sumas correspondientes al "pre-aviso", al "auxi-

lio de cesantía" y a los "daños y perjuicios" a que se refieren los artículos 28, 29 y 31, como los salarios devengados, sin limitación de suma ni de tiempo trabajado.- (Art. 175).-

Todos esos casos guardan estrecha relación con lo que determina el artículo 33 que, en lo conducente, dice:- "En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, gozarán los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios".- Como del Texto del Dictamen que rindió la comisión legislativa, sobre el proyecto del Código de Trabajo, pág. 132, Sección II, N^o 4, párrafo 2^o., (tercera edición), se lee:- "En el artículo 33, después del vocablo "acreedores" se agregó la frase aclaratoria (sic) p^o "de la masa", mues los créditos a que este texto se refiere no pueden tener preferencia sobre los que enumera el artículo 993 del Código Civil", nos encontramos ante una verdadera antinomia, puesto que, por una parte y de acuerdo con la "frase aclaratoria", el Artículo 33 del Código de Trabajo coloca a los trabajadores, para el cobro de lo que a ellos corresponda, en tercer lugar, así:-

- 1).- Se pagan los acreedores de la masa, según los enumeran los artículos 989 y 990 del Código Civil;
- 2).- Se pagan los que determina el artículo 993 del mis-

no Código, en sus incisos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º, y

3).- Los trabajadores, por las deudas que indica el artículo 33 del Código de Trabajo, comentado;-

Mientras que, del propio texto del artículo a que nos venimos refiriendo, se desprende, claramente, que los créditos de los trabajadores "gozarán de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios".- De modo, que según el Código de trabajo, se pagarán con preferencia a cualquier otro crédito, las deudas provenientes de "pre-aviso", "auxilio de cesantía", "daños y perjuicios" --cuando estos son procedentes-- y las que correspondan a "salarios devengados sin limitación de suma ni de tiempo", no haciéndose otra salvedad, que la relacionada con las deudas alimentarias.-

c).- Breve comentario respecto del "Salario Mínimo".-

En épocas anteriores, en las proximidades de la Edad Media y de ahí en adelante, el Estado intervino en la fijación del salario, pero inclinándose a favor de la clase patronal, puesto que señalaba el máximo percibible por ese concepto.- Diocleciano, mediante un edicto, prescribió un salario máximo para los albañiles, carpinteros, herreros, etc., cuya violación se castigaba con la pena capital. Juan el Bueno hizo lo mismo en 1351 y en Francia,

Inglaterra, y Alemania, se mantuvieron disposiciones semejantes.- (Statute of Labourers---Spitafields Act y otras mas).-

Después sobrevino un cambio total de criterio, pues de la fijación de un máximo, se pasó a la de un "mínimo", tendencia que fué acentuándose cada vez más, a partir de la Revolución Francesa.-

Simondi y el Papa León XIII, en su comentada enciclica "Rerum-Novarum", le dieron un vigoroso impulso a la llamada "cuestión social" y, finalmente, Australia y Nueva Zelanda, mediante Constituciones Políticas y leyes realmente ejemplares y que luego han sido universalmente adoptadas, con ligeras modificaciones, se convirtieron en los campeones del Salario Mínimo, del que también se ocupó, aunque tímidamente, la Oficina Internacional del Trabajo.-

En realidad, el problema era y es bien difícil, puesto que la institución en estudio no corresponde propiamente al campo jurídico, sino que entra de lleno al de lo político-social-económico.- De ahí su complejidad y la diversidad de tendencias doctrinarias.-

Puede enfocarse desde dos ángulos, diametralmente opuestos:- el salario "vital" y el salario "industrial", o sea lo que algunos denominan salario "ideal" y salario "real". El primero trata de dignificar la personalidad humana, permitiendo al obrero un standar de vida señalado por la entidad política; por el segundo, lo que se per-

sigue es el señalamiento de un salario que no obstaculice el normal desenvolvimiento industrial.-

Según Mario de la Cueva (16) "no sería posible imponer de golpe el primero, pues se correría el peligro de destruir las industrias, siendo necesario proceder por etapas e irlo aumentando paulatinamente hasta acercarse al salario mínimo ideal".-

Desde luego, el salario mínimo sólo puede llenar las necesidades de las clases menos pudientes y se relaciona con labores sencillas; conforme la técnica, la especialización y otros factores intervienen en la producción se cae dentro del llamado salario "remunerador", que debe señalarse tomando en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo efectuado", y que, desde luego, excede en mucho al salario mínimo.-

d).- Análisis del Código:-

El artículo 177 del Código de Trabajo, da una definición bastante comprensiva del salario mínimo, al decir:-
"Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada ac-

tividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola", - puesto que se refiere tanto al salario "vital" como al "industrial" y no deja de lado al aspecto de la temporalidad del mismo, al estatuir que éste debe ajustarse periódicamente.-

"Dicha fijación tomará en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo o por pieza, tarea o a destajo, con el objeto de que los trabajadores que ganan por ajustes o por unidad de obra no salgan perjudicados; y se hará también por categorías de trabajadores y modalidades de trabajo".- (Art. 188, p.2ª) Esa fijación se hará mediante Decreto Ejecutivo, previo informe de la Oficina General de Trabajo, donde se elabora con vista de los informes recibidos de todas las Comisiones Mixtas Provinciales.-

La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y si se llega a ella, mediante convención colectiva, "las Comisiones y la Secretaría de Trabajo y de Previsión Social se abstendrán de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquella"... (Arts. 191 y 192).-

Para el evento de que alguna empresa tenga actividades en diferentes provincias, un número de trabajadores permanente de trescientos como mínimo o bien, una planilla anual de más de trescientos mil colones, ésta, mediante solicitud escrita a la Secretaría de Trabajo, podrá crear

una "Comisión Mixta Especial de Salarios Mínimos", que se integrará por seis miembros: un Presidente, designado por la Secretaría antes dicha; un Secretario que debe ser miembro de la Inspección General de Trabajo; dos representantes de patronos y dos de trabajadores.- Pero esta es una modalidad especial.- La regla está constituida por lo que ordena el artículo 179, siguiente: "En cada provincia habrá una Comisión Mixta de Salarios Mínimos presidida por el Gobernador respectivo, integrada por cuatro patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y, cuyo Secretario será un miembro de la Inspección General de Trabajo".-

Duran dos años en su cargo, obligatoriamente, y gozan sueldo mensual o dieta, según lo determine en cada caso la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.- No podrá excusarse de servirlo sino quien exceda los sesenta años de edad o en los dos años anteriores haya prestado algún otro servicio igualmente obligatorio.-

Para formar parte de una Comisión es indispensable reunir los requisitos a que se refiere el artículo 180.-

Los integrantes, tanto patronales como obreros, son elegibles durante la segunda quincena del mes de Enero, por la Secretaría de Trabajo, para cuyo efecto los Gobernadores de Provincia enviarán con suficiente anticipación (quince días), una lista que contenga diez nombres de patronos agricultores o ganaderos, cinco de comerciantes y cinco de industriales.- De entre ellos se eligen los re-

presentantes patronales; los representantes de los trabajadores, se toman de entre los Secretarios Generales o Presidentes de las Directivas de los Sindicatos de la provincia correspondiente.-

Una vez electos y caso de que reúnan las condiciones exigidas por la ley, se les juramenta y se los nombra mediante Decreto Ejecutivo.-

Sus funciones las determina el artículo 184, en sus incisos a), b) y c), que a la letra dicen:-

- a).- Recomendar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, antes del día treinta de abril de cada año y por conducto de la Oficina General de Trabajo, la fijación de los salarios en la provincia de su jurisdicción, para cada actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, acuerdo con lo dicho en el artículo 177.- Para este efecto deberán tomar en cuenta las posibilidades patronales y el costo de los artículos de primera necesidad (alimentación y vestido) y el de habitación.-
- b).- Velar porque los decretos que fijen el salario en su jurisdicción sean efectivamente acatados, y denunciar las infracciones que se cometan ante las autoridades de trabajo, y
- c).- Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del decreto que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pide dicha modificación.-

CAPITULO V.-

"Los Sindicatos".-a).- Consideraciones generales:-

La Revolución Francesa dió el espaldarazo definitivo a las tendencias "individualista" y "liberal".-

Sabemos que por la primera, se coloca al hombre frente al Estado; no es posible admitir que grupos de hombres --estados dentro del propio Estado-- hicieran valer lo que llamaba Chapelier "sus pretendidos intereses comunes".- No existían otros intereses que el general de la nación y el de cada hombre en particular.-

Se postuló el principio "todo hombre es igual ante la ley" que traía como corolario, aquel otro que rezaba: "la ley civil es igual para todos".- Se presenciaba, pues, el florecimiento las ideas de "libertad e igualdad", sostenidas por Rousseau.-

La antigua institución de las Corporaciones saltó hecha pedazos; se vivía un estado de absoluta independencia individual y pretender legislar con miras a la protección de una clase --cualquiera que esta fuera-- equivalía a romper el orden jurídico en vigencia.- Ni siquiera se aceptaba la idea de que las uniones profesionales beneficiarían al trabajador para el advenimiento del paro o de una enfermedad; a esto se objetó, de inmediato, que al Estado correspondía velar porque no faltara trabajo a nadie y por la suerte de aquellos a quienes aquejara cualquier dolencia.-

Respecto de la tendencia "liberal", lo que pretendía era la menor intervención posible del "Estado en los negocios de los hombres.- Es, en el fondo, un postulado económico, resumido en la célebre frase "laissez-faire, laissez-passer", que pide manos libres en el desenvolvimiento de los procesos regidos por la economía.-

Es indudable que cada institución tiene su época adecuada y que en ella cumple admirablemente su papel histórico; la poderosa inyección de libertad y la aparente igualdad que entonces se respiraba, contribuyeron eficazmente al desarrollo vertiginoso de la gran industria, de los grandes capitales y fomentaron una profunda y dilatada cultura.-

Mal podría haberse previsto, en ese entonces, cuáles serían las consecuencias mediatas del régimen imperante, ni cómo se desenvolvería la industria, apenas incipiente, hasta trastornar por completo la iniciativa privada y el pequeño taller, contribuyendo a la formación de lo que Marx llamó "el ejército de los asalariados".-

Mal podía pensarse que, bajo los postulados relevantes de libertad e igualdad, pudieran esconderse las doradas cadenas económicas, caracterizantes de nuestro siglo, que poco ha faltado para que nos suman de nuevo en la más irónica esclavitud: la que nos deja creer que aún somos libres.-

Naturalmente, los que pudieron vivir la realidad; los que conocieron en carne propia los resultados del orden

de cosas imperante, pugnaron por su cambio.-

Se produjeron las obras de Louis Blanc, Saint-Simón, Sismondi, Fourier, Owen, etc., quienes combatieron dura y persistentemente el liberalismo.- Se demandaba la protección por parte del Estado; se pedía la libertad de asociación para la defensa de legítimos intereses comunes, como la única forma de oponer resistencia al empresario y al hombre de inagotables recursos, contra quienes resulta imposible ir a la lucha individualmente.- Se suprimió el delito de coalición, con lo que --indirectamente-- se autorizaron las agrupaciones profesionales que nosotros conocemos con el nombre de sindicatos; pero bien pronto se comprendió que, instituciones de esa índole no pueden dejarse marchar sin control porque se hacen demasiado fuertes y su tendencia es la representación única de una determinada profesión u oficio y el control de la cosa pública, mediante el ejercicio activo de la política.-

Por ambas razones se creyó de la mayor conveniencia prohibir su establecimiento y prescribirles una reglamentación adecuada.-

Así se pasó de la intervención prohibitiva del Estado, caracterizada por el espíritu que animó el delito de coalición, a la franca protección estatal de los sindicatos, mediante la aceptación --por éstos-- de las reglas dadas para su mejor vigilancia y control.-

Son organismos de gran vitalidad y empuje y, en realidad --junto con las cooperativas que estudiaremos en el último capítulo de este trabajo-- constituyen lo característico de la presente legislación, ya que la médula de sus instituciones está marcada con el sello de lo colectivo.-

Bastará, para darse cuenta de su constante crecimiento, reproducir el cuadro que Alfredo L. Palacios presenta en su obra (17).- Se refiere al desenvolvimiento numérico de los sindicatos afiliados a la F.O.R.A., en los años 1918 y 1919:- (Véase la página siguiente).-

(17).- "El Nuevo Derecho". 3a. Ed., Págs.190 y 191.-

AÑO 1918

M E S E S	AFILIADOS		IMPORTE	ENTRADAS VARIAS	SALIDAS
	Nominas	Cotizaciones			
Enero.....	59.400	38.961	1.168.83	4.774.35	5.225.02
Febrero....	60.100	20.072	602.18	817.76	1.206.15
Marzo.....	63.000	66.482	1.994.46	1.353.84	1.007.05
Abril.....	66.900	29.150	861.00	761.90	3.436.81
Mayo.....	68.000	31.476	1.121.39	966.07	1.418.80
Junio.....	69.000	23.782	807.93	993.63	2.504.58
Julio.....	70.500	33.549	1.046.43	781.80	1.639.80
Agosto.....	74.200	20.498	614.95	743.78	1.936.86
Setiembre..	74.200	26.105	783.16	492.10	891.66
Octubre....	75.000	33.086	992.59	678.34	1.809.23
Noviembre..	78.500	43.663	1.459.00	503.40	1.083.12
Diciembre..	79.800	49.358	1.480.75	443.73	3.037.49
Total de Cotizaciones.....		421.182	12.936.63	13.510.70	26.810.77

AÑO 1919

M E S E S	AFILIADOS		IMPORTE	ENTRADAS VARIAS	SALIDAS
	Nominas	Cotizaciones			
Enero.....	83.000	7.841	248.42	684.90	469.50
Febrero....	85.100	29.809	1.204.94	1.817.09	3.757.01
Marzo.....	87.000	24.040	1.156.70	1.132.12	1.973.60
Abril.....	90.200	34.479	1.659.65	2.008.05	3.380.09
Mayo.....	94.100	24.111	1.188.79	2.210.55	3.340.95
Junio.....	98.000	94.470	4.534.80	6.787.09	10.688.83
Julio.....	100.100	32.395	1.612.04	1.148.10	2.167.31
Agosto....	107.000	38.641	1.932.05	2.187.06	5.003.89
Setiembre..	108.400	55.877	2.782.85	1.201.50	3.345.34
Octubre....	110.000	62.364	3.113.20	1.375.25	4.145.21
Noviembre..	113.300	39.522	1.970.74	2.897.31	4.179.11
Diciembre..	118.200	45.000	2.250.00	3.000.00	4.500.00
Total de Cotizaciones.....		488.549	23.654.18	26.449.02	46.950.84

Terminamos así, las presentes consideraciones generales,
para entrar al estudio de nuestro Código de Trabajo.-

b).- Análisis de nuestro Código:-

La definición de sindicato la encontramos en el artículo 269, que reza:-

"Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituido exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".-

De su texto se desprenden las consideraciones que seguidamente apuntamos:-

No toda asociación constituye sindicato; para lograr esta modalidad es preciso que la unión de voluntades tenga el carácter de permanente. Esta puede ser patronal, obrera o profesional y, en todo caso, constituida para el logro de los fines que la ley persigue.-

Los clasifica nuestro código (Art.272, incs. a, b, c, y d) en Gremiales, de Empresa, Industriales y Mixtos o de Oficios Varios, de acuerdo con el individuo que concurra a su formación, siendo del primer grupo, aquél que se constituye con elementos de una misma profesión, oficio o especialidad; del segundo, si concurren individuos de una misma empresa, cualesquiera que sea el oficio, profesión o especialidad de sus integrantes; Industriales, si el fenómeno anterior opera a virtud de la asociación de individuos de varias empresas de la misma clase y, de Oficios Varios, si se forman por trabajadores que se ocupan en actividades diversas o inconexas.- Dado

que este tipo no se ajusta a las líneas generales que determinan la constitución sindical, el propio código lo señala como un caso de excepción, al cual sólo puede llegarse "cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal".- También los denomina "Mixtos", con lo que se comete un error, ya que este nombre está reservado por los tratadistas para un tipo especial de sindicato:- para el constituido por patronos y obreros.- El error, como puede apreciarse es formal, simplemente.-

En cambio, en circunstancia, sine-qua-non, que los sindicatos de trabajadores, profesionales o individuos de oficio independiente, se integren con un mínimo de veinte personas y los patronales con no menos de cinco patronos" de la misma actividad comercial, industrial, ganadera o agrícola".-

Lo preceptuado es de trascendencia, ya que su incumplimiento trae consigo la disolución del sindicato, según veremos detalladamente al ocuparnos de ese particular.-

No están obligados a obtener --para gozar de personalidad jurídica-- autorización previa a su formación, pero deben solicitarla a la Oficina General de Trabajo, dentro de los treinta días siguientes, adjuntando copia "auténtica" del acta constitutiva y de sus estatutos.- "El acta constitutiva forzosamente expresará el número de miembros, la clase de sindicato y los nombres y apelli-

dos de las personas que componen su "Directiva".-
(Art.274).-

Al Jefe de la oficina mencionada, corresponde hacer las objeciones procedentes o inscribir en registros públicos especiales la personería sindical; de ella extenderá certificación --caso de mediar solicitud de los interesados-- y ordenará su publicación en La Gaceta.- Su representación legal compete, por ley, (Art.277) a la Junta Directiva pero ésta podrá delegarla en su Presidente o Secretario General.-

Suscintamente, trataremos lo concerniente a los estatutos; éstos contendrán:- (18).-

- 1).- Denominación.-
- 2).- Domicilio.-
- 3).- Objeto.-
- 4).- Obligaciones y derechos de sus miembros.-
- 5).- Forma de elegir su Junta Directiva, la que --forzosamente-- debe integrarse por mayores de edad, costarricenses, o por extranjeros casados con mujer costarricense con cinco años de residencia en el país, por lo menos.- Quedan equiparados a los costarricenses, los centroamericanos de origen.-
- 6).- Admisión de miembros.-
- 7).- Causas y procedimientos de expulsión; correcciones disciplinarias.-

(18).- Véase, para una información completa el art.275.-

- 3).- Frecuencia de las reuniones de Asamblea General y cómo se convoca.-
- 9).- Respecto de las cuotas, su forma de pago, modo de cobro y su monto.-
- 10).- Fijación de la época de presentación de cuentas a la Asamblea General, con expresión de ingresos y egresos que, la Directiva debe elevar --mediante copia auténtica-- a la Oficina General de Trabajo.-
- 11).- Causas de disolución voluntaria y forma de liquidar el sindicato.-

Las principales actividades, señaladas al Sindicato, aparecen del artículo 270, así:-

- 1).- Celebrar convenciones y contratos colectivos.-
- 2).- Participar en la formación de los organismos estatales que indique la ley.-
- 3).- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educaciones, de asistencia y de previsión, y
- 4).- En general, todas aquellas que no estén vedadas con sus fines esenciales ni con las leyes.-

Los motivos de disolución de un sindicato, suelen agruparse en tres categorías que nuestro Código sigue:-

- a).- Disolución judicial.-
- b).- Disolución administrativa.-
- c).- Disolución voluntaria.-

Precede la primera, y los Tribunales de Trabajo la ordenarán, cuando se demuestre en juicio:-

- 1).- Que el sindicato interviene en asuntos político-electorales, que inicia o fomenta luchas religiosas, despliega actividades contrarias al régimen democrático constitucional o que realiza las que no se concretan al fomento de sus intereses económico-sociales.- (280 inc. a; y 263, relacionados).-
- 2).- Que ejerce el comercio con ánimo de lucro y que establece o mantiene cantinas, salas de juego, etc., utilizando por sí o por interpuesta persona, las franquicias fiscales y demás beneficios que se deriban de su personalidad jurídica.-
- 3).- "Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo".- (Inc. c del Art. 280).-
- 4).- "Que fomentan actos delictuosos contra personas o propiedades".- (Inc. d, Art. citado).-
- 5).- "Que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo".- (Inc. e, Art. citado).-

Las causales anteriores obedecen a que se tiene a los sindicatos "como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense" (art.262).- A que,

por tanto, deben regirse, invariablemente, "por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona..." (Art. 264).- A que "no podrán utilizar las ventajas de la personalidad jurídica con ánimo de lucro..." (Art. 266, p. 2ª).- Y a que, el artículo 271, claramente establece: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".-

La acción para acusar la infracción de cualquiera de las anteriores prohibiciones corresponde, únicamente, a la Secretaría de Trabajo (Art. 280); pero "cualquier persona podrá denunciar ante los Inspectores de Trabajo las infracciones de cualquier clase que se realicen de este Código, sus Reglamentos o de las leyes de previsión social" (Art. 600), de donde se desprende que, en forma indirecta, una persona o grupo de personas, conyuban a la disolución de un sindicato determinado.-

La disolución administrativa procede, cuando los sindicatos incumplan los requisitos atinentes al número de personas que deben formarlos o respecto de las condiciones exigidas a los miembros de sus Juntas Directivas. (Arts. 273, p. 2ª., y Art. 275, inc e.).- Compete a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ordenar la disolución de los sindicatos afectados del vicio antes dicho.-

Y, es voluntaria, aquélla que se lleva a efecto por propia determinación del sindicato, bien sea por haber realizado el objeto que lo llevó a constituirse, bien por

el voto de las dos terceras partes de sus miembros.-
(Art. 282, incs. a y b).-

No incluyó el código un tercer inciso, pero contempla el caso de una fusión de sindicatos a efecto de constituir uno nuevo (Art. 287), para cuyo evento precisa la disolución de los sindicatos concurrentes.-

Como fenómeno aparte, establece la ley la posibilidad de que dos o más sindicatos se federen y de que dos o más federaciones se confederen, con lo que se llega a la constitución de organismos de muy bastas proporciones y de gran poder.-

Preceptúa que todo sindicato, en cualquier tiempo, puede retirarse de la federación o confederación a que pertenece, de acuerdo con la voluntad de la mayoría de sus miembros y que, toda cláusula estatutaria que restrinja o excluya esta facultad, es absolutamente nula.-
(Art. 289).-

CAPITULO VI

"Las Cooperativas"a).- Consideraciones generales:-

Es cosa bien sabida que la doctrina del liberalismo no rindió los frutos que de ella se esperaban.-

Sismondi hizo notar que sus consecuencias inmediatas podían traducirse en el empobrecimiento paulatino de los sectores humanos más numerosos y en la periodicidad de las crisis.-

La concentración industrial y sus bajos salarios, dan origen al pauperismo de los obreros y de quienes de ellos dependen, circunstancia ésta, productora del fenómeno conocido con el nombre de "subconsumo" que --por extraña paradoja-- contemporiza con el auge industrial denominado "superproducción".- La concurrencia de ambos factores, en un momento dado, ocasiona las crisis que, desde luego, revisten mayor o menor intensidad y que se presentan periódicamente, ocasionando serios trastornos económicos que repercuten profundamente en la estructura social; tanto es así, que los más destacados economistas han tratado de buscarle solución.- Puede afirmarse, categóricamente, que han fracasado en tan nobles empeños y la razón es bien simple; poco puede adelantarse organizando modalidades, detalles particulares de un sistema, si el núcleo del mismo permanece intocado.- El liberalismo, la libre concurrencia, en una palabra, la absoluta desorganización del trabajo, sólo pueden conducir al caos.-

Al menos Owen, Fourier, Louis Blanch y Howard, entre otros, pensaban en forma semejante y coincidían en su ataque a la libre competencia, por cuanto de ésta sólo perjuicios podían resultar al consumidor.- Tan cierta es la afirmación anterior, que éste ha buscado la forma de defenderse, mediante el esfuerzo unido de unos cuantos entusiastas.- Ejemplo bien claro lo encontramos en la cooperativa --histórica y famosa-- de ROCHEFALLA.-

Pasaban Inglaterra por uno de sus más críticos períodos, conocido por "los cuarenta años de hambre", cuando un grupo de humildes tejedores --veintiocho en total-- concibió la idea de asociarse y la llevó al terreno de la realidad, mediante el concurso económico de £ 1 por persona.-

Iniciaron sus operaciones "En una tarde de invierno, el 21 de Diciembre de 1844".- (19).-

Pretendían --dice Alejandro Mac. Lean-- (20) "...instalar un almacén cooperativo a fin de mejorar la situación económica y social de las clases trabajadoras, mediante el logro de ventajas pecuniarias... El sistema cooperativo no nació pues del cerebro de un sabio ni de un reformador, sino de las entrañas mismas del pueblo inglés"...

(19).- J. Holyoke.-

(20).- "El cooperativismo agrario en el Perú".- Pub. por "Unión Panamericana".-

Pese a tan humilde origen, se sustentaba la idea con sentimientos de tan elevada nobleza que no podía fracasar y, efectivamente, el empeño al truísta de estos veintiocho "pioneros" alcanzó el más cumplido de los éxitos, ya que no sólo comprobó que tales asociaciones podían financiarse, económicamente hablando, sino que alcanzaban enorme crédito moral y social.-

Para Vignandó, este grupo de idealistas debe calificarse como "sociedad privilegiada que ha producido inmensas ventajas a la humanidad y que encierra en su seno la solución del más grande problema del presente y del porvenir".-

Porque, no se crea que sólo estaban animados por sentimientos de lucro; de ser así, su labor a lo sumo habría conseguido levantar un almacén de mayores proporciones que el primero; había en ellos algo que los instaba al progreso en todos los sentidos.- Y esto pudo comprobarse años más tarde, cuando la "Alianza Cooperativa Internacional", reunida en París, halló doctrina en los "Rochedalianos" que logró resumir en diez principios, de los cuales siete son esenciales y los otros tres, aunque importantes, no revisten la fundamentalidad de los anteriores.-

Los principios son:-

- 1).- Libre acceso y adhesión voluntaria.-
- 2).- Control democrático.-

- 3).- Distribución de las utilidades en proporción al volumen de las transacciones efectuadas.-
- 4).- Limitación del interés al capital.-
- 5).- Neutralidad política y religiosa.-
- 6).- Venta al contado,- y
- 7).- Fomento de la enseñanza cooperativa.-
- Los tres restantes, dicen así:-
- 8).- Venta al precio del mercado.-
- 9).- Liquidación del haber colectivo entre cooperativas similares,- y
- 10).- Venta al público en general.-

Todos estos principios serán estudiados detenidamente al hacer el comentario de nuestro Código.-

Por de pronto, y para cerrar estas "Consideraciones Generales", hagamos referencia a un dato estadístico revelador de la difusión enorme que tal forma de asociación ha logrado en todo el mundo, reproduciéndolo del folleto "El cooperativismo agrario en el Perú" y, advirtiéndole que únicamente alude a las cooperativas agrícolas:-

Continentes:-	No. de Sociedades:-	No. de Socios:-
Europa.-	187.889	22.326.519
Asia.-	152.000	12.350.000
América.-	21.500	4.200.000
África.-	3.500	293.000
Oceanía.-	750	275.800

b).- Análisis de nuestro Código:-

El Artículo 293 define las cooperativas:- "Cooperativa es toda sociedad de duración indefinida y de personal y capital variable e ilimitados, en que los asociados organizan en común y con objeto determinado sus actividades e intereses individuales, a fin de realizar su progreso económico y social, sin ánimo de lucro y sobre la base de distribución de los saldos o excedentes a prorrata de la utilización que cada uno haga de la función social".- De su relación con los artículos 319 y siguiente, se desprende que para su formación es imprescindible la suscripción total del capital inicial del que, por lo menos, debe estar pagado un 25%, y la concurrencia de veinte socios, salvo resolución prudencial acordada --en casos muy calificados-- por la Secretaría de Trabajo y Protección Social, sin que se comprendan, en la salvedad, las cooperativas de consumo.-

Las cooperativas no pueden, en general, establecer condiciones muy rigurosas para el ingreso de nuevos socios, a objeto de no impedir su desarrollo normal y se reputa nula la cláusula estatutaria que impida el retiro voluntario de sus integrantes, principios ambos que se comprenden en el más general, denominado: "Adhesión Libre".-

Sin embargo, sufre dos modificaciones al admitirse la posibilidad de establecer reglas especiales para el retiro

de socios con el objeto de que su número no alcance, repentinamente, un nivel inferior al legal, lo que motivaría la disolución de la cooperativa; y al estatuirse la posibilidad de vincular la calidad de socio a la de trabajador, el establecimiento de cláusulas que limiten el máximo de capital aportable y las que --durante el primer ejercicio anual-- restrinjan el ingreso de individuos que no reúnan condiciones similares en cuanto a profesión, oficio o trabajo de los socios fundadores, lo que se conoce con el nombre de "Homogeneidad de necesidades".- (Arts. 300 y 295).-

Admite nuestro código el establecimiento de cooperativas de "Consumo", "Compra y venta", "Producción", "Crédito", "Habitación" y el de aquellas otras cuya finalidad tienda a satisfacer necesidades de la industria, la economía, la ganadería y la agricultura o que se refieran al desarrollo de profesiones, artes y oficios. En todo caso deben sujetarse a las bases económico-sociales establecidas en dicho cuerpo legal (Art. 298).-

Su clasificación se fundamenta en la responsabilidad de sus socios, así:- (Incs. a), b), y c), del Art. 299).-

- 1).- Cooperativas de responsabilidad limitada, de cuyos compromisos responde el haber social y

- el socio hasta por el monto de sus aportes.-
- 2).- Cooperativas de responsabilidad suplementada, en que los socios pueden constituir una garantía adicional a la anterior, con un máximo fijado de antemano, y
- 3).- Cooperativas de responsabilidad ilimitada, en que cada socio responde solidariamente con la totalidad de sus bienes a la satisfacción de los compromisos sociales, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 42, 43 y 44 de la ley N^o.6 de 24 de noviembre de 1909, relativa a Sociedades Comerciales.-

No podrá funcionar ninguna cooperativa si no está constituida mediante instrumento público debidamente registrado y aprobado, al igual que sus estatutos, por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (Art. 316) y a ninguna sociedad que no se ajuste a lo prescrito por el Código de Trabajo, le será permitido usar esa denominación.- (Art. 294).-

Esto se debe a que nuestras leyes a efecto de promover el fomento de tales organismos, les acuerda exenciones de importancia, tales como la del pago de derechos fiscales respecto del instrumento público que las autoriza (Art. 316, p. 2o) y las que especifica el Artículo 308 en sus incisos a), b), c) y d), que a la letra dicen:-

- 1).- Derecho de acarreo preferente para los artículos alimenticios y otros de primera necesidad, y rebaja del diez por ciento en los fletes de los artículos del giro de las cooperativas que se transporten en las empresas del Estado y en las particulares que reciban subvención oficial.-
- 2).- Rebaja del cincuenta por ciento en los impuestos de papel sellado, timbre y registro, bien sea que se trate de documentos otorgados por las cooperativas en favor de terceros o por éstos en favor de aquéllas, y en las actuaciones judiciales en que tengan que intervenir, activa o pasivamente, ante los Tribunales Comunes.-
- 3).- Exención de los impuestos y recargos de aduana para las herramientas, instrumentos y enseres de trabajo que introduzcan las cooperativas para contribuir al desarrollo de la agricultura, de la ganadería y de la industria, siempre que tales artículos no se produzcan o no se manufacturen en el país, o que la producción nacional no alcance el abastecimiento, y
- 4).- Exención del cincuenta por ciento de los impuestos y recargos de aduana para los artículos alimenticios y de vestuario que importen las cooperativas de consumo, siempre que no se produzcan o no se manufacturen en el país, o que la producción nacional no alcance al abastecimiento.-

Y, muy especialmente, la que se refiere a la exención de impuestos nacionales y municipales que pesen sobre sus bienes. (Art.266).-

Los estatutos de toda cooperativa, expresarán:-

- 1).- Su nombre, intercalando la palabra "cooperativa" seguida de las iniciales que acusen su responsabilidad, así:- "R.L", si fuere limitada; "R.S" si suplementada y "R.I" para el caso de responsabilidad ilimitada.-
- 2).- Domicilio.-
- 3).- Objeto.-
- 4).- Nombre y apellidos y generales de ley de cada uno de los socios fundadores.-
- 5).- Cómo quedan suscritas las acciones.-
- 6).- Su capital, número y valor de las acciones en que se divide y época y forma de pago.-
- 7).- Clase y límites de responsabilidad asumida por cada socio en particular y por la cooperativa, en general.-
- 8).- Condiciones de admisión y retiro y causas de exclusión de los socios.-
- 9).- Sus deberes y derechos.-
- 10).- Las correcciones disciplinarias que puede imponerseles.-
- 11).- Época en que debe reunirse la asamblea general para elegir Directiva, Gerente y Comité y cuáles ac-

tuarán durante el período inicial.-

12).- Forma de modificar sus estatutos.-

13).- Causas de disolución voluntaria y forma de liquidar la cooperativa.- (Art.317, inc. de a) a q).-

Y están obligadas, entre otras cosas, a cumplir lo que ordenan los incisos a), b), y d), del artículo 279 --referente a los sindicatos y aplicable a las cooperativas al tener de lo dispuesto por el artículo 315-- que resan-

"Art.279.- Los sindicatos están obligados:-

a).- A llevar libros de actas, de socios y de contabilidad, debidamente sellados y autorizados por la Oficina General de Trabajo.-

b).- A suministrar los informes que les pidan las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos, y

d).- A enviar cada año al mismo Departamento una nómina completa de sus miembros".-

Además, deben enviar a la Inspección General de Trabajo copia "auténtica" de todos los datos, nombramientos e informes que se produzcan en la Asamblea General que se reúne anualmente, tanto para elegir Directiva, Gerente y Comité, como para el examen de la rendición de cuentas, distribución de excedentes, inventarios, balances y memorias.- Tales datos deben remitirse dentro de los quince días posteriores a la celebración de dicha Asamblea.-

También deben remitir a la misma Inspección "dentro de los treinta días posteriores a la terminación del respectivo ejercicio económico, todos los datos concretos que se relacionen con el monto exacto de los fondos de reserva y de provisión, suma distribuida entre los socios, tanto por ciento que ésta representa sobre las operaciones sociales e interés pagado sobre las acciones".- (Inc. c) Art. 315).-

Al tenor de lo dispuesto por el artículo 262, la constitución de sindicatos y de cooperativas se declara de orden público, pues que tales organizaciones sociales constituyen uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento de la cultura popular y de la democracia costarricense.-

De ahí que el propio código autorice a los Municipios para fomentar --dentro de sus respectivas jurisdicciones-- su establecimiento y desarrollo y que a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se encomiende la tarea de facilitar el desenvolvimiento y propaganda del movimiento cooperatista, lo ~~que~~ mismo que aquella no menos importante de "llevar su control, inspección y estadística".- (Arts. 312 y 314).-

Por las mismas razones apuntadas, lógico es colegir que toda cooperativa debe regirse democrática-

mente y permanecer alejada de las luchas políticas y religiosas.- Lo primero se consigue mediante artículos restrictivos y prohibitivos, a saber:-

"... Nadie podrá desempeñar un cargo social por más de dos años consecutivos..." (Art. 296, mediante el cual se combate la reelección indefinida de los mismos elementos).- "... Invariablemente se regirán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado". (Art. 164).- Principios que dicen estrecha relación con el sufragio universal.- "En la Asamblea General cada socio tendrá derecho a un voto cualquiera que sea el número de acciones o cuotas que posea --con lo que se evita el predominio del capital-- y no podrá representar más de una décima parte de los miembros de la cooperativa".- (Art. 322).- "Ningún socio podrá poseer o ser dueño, directamente o por interpuesta persona, de acciones que representen más del cinco por ciento del capital inscrito..." (Art. 342).-

La sanción impuesta al infractor de la anterior disposición, consiste en la pérdida de su calidad de socio y en el anulación de sus acciones, o más de la

procedencia de la vía punitiva, para el evento de que concurrieran colusión o fraude.- Y, se acuerda una salvedad, a favor de las personas jurídicas que no persiguen fines lucrativos, en cuanto al monto de sus acciones o cuotas se refiere, y en el entendimiento de que --si adquieren una cuota mayor al cinco por ciento señalado como máximo-- "el exceso no participará en la distribución de los saldos o excedentes sociales".- (Art. 342).-

Para lograr el alejamiento de toda intervención religiosa o política, se estatuye, primero de un modo general: "Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico-sociales".- (Art. 263).- Y luego, pormenorizando:-... "Los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución de las cooperativas, si se les prueba en juicio:- a).- que intervienen en asuntos político-electorales, que inician o fomentan luchas religiosas, que mantienen actividades contrarias al régimen democrático que establece la Constitución del país, o que en alguna forma infringen la prohibición del artículo 263".- (Art. 355, Inc. a)".-

Dos principios estrechamente relacionados son:- el que ordena la distribución del excedente entre los socios, a prorrata de sus transacciones y el que señala un límite máximo al interés que puede devengar el capital de que dispone la cooperativa para el mejor logro de sus fines.-

Ninguno de los dos escapa a nuestra legislación de tra-

bajo:- Respecto del primero dice:- "Para todos los efectos legales se estimará que las cooperativas no obtienen utilidades.- Los saldos a favor que arroje el balance son ahorros producidos por la gestión económica de la sociedad".- (Art.345).- Concuerda con el artículo 293 que expresamente determina que tales sociedades se organizan para realizar progreso económico y social, "sin ánimo de lucro..."; circunstancia ésta de vital importancia ya que de ella depende, en mucho, la existencia de la cooperativa, puesto que si logra probarse en juicio que ejerce el comercio con ese ánimo, la disolución judicial es procedente y será ordenada por los Tribunales de Trabajo a instancia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o de uno de los socios.- (Art.355, inc. b).-

Por tanto, a lo sumo puede hablarse de un "excedente o saldo" repartible, el cual se obtiene deduciendo los gastos generales, las cargas sociales y las amortizaciones de todo género que se produzcan.- (Art.346).- Preciado el excedente, deberá destinarse un quince por ciento del mismo a la formación de un Fondo de Reserva y un doce por ciento a la de uno de Previsión; en ambos casos, el porcentaje señalado es el mínimo, pudiendo --desde luego-- establecerse uno mayor.- (Art. 349 p. II y Art. 350 p. II).- Debe pagarse, además, el interés correspondiente a las acciones y "distribuir el saldo entre éstos (los accionistas o socios) en proporción a las operaciones que hayan realizado en la so-

ciudad".- (Art.348).- Si las ventas se extienden al público en general, cada vez que al cliente efectúa una compra se le hace entrega de un bono, canjeable por acciones al final de cada ejercicio económico y en la proporción que, en cada caso, se establezca.- (Art.301, inc.f) p.II).-

En cuanto al segundo principio, este es, en relación con el interés limitado al capital, permítasenos copiar, textualmente, el artículo 344, que dice:-
 "Las acciones ganarán el interés que establezcan los estatutos, sin perjuicio de las modificaciones que acuerde la Asamblea General.- En ningún caso excederá del seis por ciento anual sobre la suma pagada y sólo podrá cubrirse con cargo a los excedentes obtenidos por la sociedad".-

Bien sabemos que las cooperativas no persiguen fines lucrativos; que sus transacciones, generalmente, se verifican al precio más bajo que les sea dable, dejando a salvo su estabilidad económica.- (Art.301, inc.e).- Es usual que comercien al "justo precio" ya que al otorgárseles franquicias y descuentos, pueden hacerlo y tomando en consideración -cuando de cooperativas de consumo se trata-- que deberán hacer sus ventas o suministros estrictamente al contado. Se califican como tales, aquellos suministros " que se cubren mediante órdenes de pago u otros documentos girados por los asalariados

contra sus salarios, siempre que no excedan del sesenta por ciento de éstos y tengan un plazo máximo e improrrogable de treinta días..." (Párrafos del inc. c) del Art.301) Cuando tal cosa ocurre, el patrono queda obligado a retener y entregar a la cooperativa, la porción de salario que ésta le señale mediante comunicación escrita.- Además, "todos los tesoreros y encargados de pago en oficinas públicas o particulares quedan obligados a retener a la orden de las cooperativas las sumas que a éstas les adeuden terceras personas, con sólo que reciban una solicitud escrita en ese sentido", es decir, sin que medie orden expresa de los Tribunales, (Art.310) y deberán entregar tales sumas si la cooperativa comprueba su personería y la existencia de la deuda.-

A lo anterior debemos agregar que, la certificación extendida por el Gerente o por la Junta Directiva, de la existencia de un débito, constituye base suficiente para instaurar acción, contra el deudor, en la vía ejecutoria.- (Art.311).-

Con fundamento en la mencionada idea de que las cooperativas no persiguen fines de lucro, se ha establecido que el haber colectivo no puede distribuirse --en el evento de una disolución-- entre los socios, sino que debe pasar a cooperativas similares.- Nuestro código sigue el mismo criterio con ligeras variantes de forma, según puede verse del artículo 359, que a la letra manifiesta:- "A falta

de disposición expresa de los estatutos, el activo líquido de la cooperativa que se disuelva voluntariamente se destinará a engrosar, por partes iguales, el fondo de previsión de las cooperativas de igual índole que existan en el país.- Igual destino se dará a dicho activo líquido, aunque haya estipulación en contrario, siempre que la disolución de la cooperativa fuere forzosa".-

Nos queda por estudiar un principio que los "pioneros" de Rochdale han denominado "La regla de oro del cooperativismo"; nos referimos al fomento de la enseñanza cooperativa.- El código no enfoca el problema en toda su plenitud --como debiera hacerlo-- limitándose a estatuir en el artículo 262 que tales sociedades constituyen uno de los medios más eficaces de contribuir al "desarrollo de la cultura popular" y haciendo --en artículos dispersos y breves-- algunas facilidades para el establecimiento de cooperativas escolares.-

Nos hace falta un capítulo expresamente dedicado al fomento y reglamentación de la enseñanza de los principios que informan el cooperativismo --institución de mucho arraigo en todo país culto.-

Para terminar este breve comentario, recordemos que las cooperativas pueden disolverse judicial, administrativa y voluntariamente, según que las circunstancias determinantes sean susceptibles de clasificarse en uno de los tres grandes grupos mencionados.-

Procede la disolución judicial en los casos que determina el artículo 355 e incisos, a instancia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o de uno de los socios, si se les prueba en juicio:-

- 1).- "Que intervienen en asuntos político-electorales, que inician o fomentan luchas religiosas, que mantienen actividades contrarias al régimen democrático que establece la Constitución del país, o que en alguna otra forma infringen la prohibición del artículo 263".- (Inc. a).-
- 2).- "Que ejercen el comercio con ánimo de lucro o que utilizan indebidamente los beneficios de la personalidad jurídica o las franquicias fiscales que el presente Código les otorga. Se entenderá que incurren en esta causal si su capital estuviere formado, en todo o en parte, por aportes de personas físicas o jurídicas que persiguen notoriamente fines de lucro; si quebrataran la prohibición contenida en el inciso a) del artículo 297"; (Esto es, que establecen combinaciones o acuerdos comerciales mediante los cuales participan, directa o indirectamente de los beneficios y franquicias, comerciantes que no forman parte de la cooperativa).- Si en alguna forma permitieren o propiciaren la infracción de lo dispuesto por el párrafo primero del

artículo 342 (que se refiere a la prohibición impuesta a los socios de poseer o ser dueños, directamente o por interpuesta persona, de acciones que representen más del cinco por ciento del capital suscrito) o si especularen de cualquier modo".- (Inc. b).-

3).- "Que el objetivo de la sociedad y los medios que emplea para cumplirlo son contrarios a las leyes o a las buenas costumbres, o llegan a comprometer la seguridad y el orden públicos".- (Inc. c).-

4).- "Que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo".- (Inc. d).- Y

5).- "Que cometen cualquier otro hecho punible, particularmente si éste significa adulteración en la sustancia, cantidad o calidad de los suministros u otras defraudaciones en perjuicio de los socios o terceros".- (Inc. e).-

La disolución administrativa compete a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la ordenará cuando las cooperativas no se ajusten a los requisitos señalados para su constitución y funcionamiento.- Para dictar su resolución, la Secretaría dará un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, con el exclusivo propósito de que las cooperativas, corrigiendo los defectos apuntados, eviten su disolución. (Art. 356).- El artículo

--a mi juicio-- es taxativo y en cinco incisos enumera las causales que originan disolución administrativa, no pudiéndose acudir a otras circunstancias que, por analogía, paridad o mayor razón fueran aplicables a un caso determinado, tal y como lo tiene establecido la hermenéutica legal respecto del derecho civil.- Es muy claro, terminante, y refiriéndose a los requisitos que para su constitución y funcionamiento señala la ley a las cooperativas, dice:- "Se entenderá que no se llenan los mencionados requisitos en los casos siguientes:-

- 1).- "Cuando no pudieron iniciar su funcionamiento normal dentro de los sesenta días siguientes a su constitución legal o si por cualquier otra causa posterior no pudieron cumplir los fines sociales".- (Inc. a).-
- 2).- "Cuando el número de socios o el capital social se hubieren reducido a una cifra inferior a la legal".- (Inc. b).-
- 3).- "Cuando infringieron lo dispuesto por el artículo 296".- (Inc. c).- (Es decir, cuando permiten que alguien desempeñe un cargo social por más de dos años consecutivos o cuando vinculan una función de directiva o de gestión en persona determinada o la delegan en una empresa cualquiera).-

- 4).- "Cuando se apartaren de las normas que para la buena marcha de cada una de las clases de cooperativas establecen los artículos 300 a 307 inclusive".- (Inc. d).- X
- 5).- "Cuando no distribuyeren los saldos o excedentes o no realizaren sus inversiones conforme a lo que prescribe la Sección V de este Capítulo".- (Inc. e).-

Voluntariamente, pueden también las cooperativas disolverse, bien por haber logrado la realización del objeto para el que fueron constituidas, bien por el voto motivado de las dos terceras partes de sus socios, reunidos en Asamblea General.- (Ines. a) y b) del Art. 357).-

Lo mismo ocurre si dos o más cooperativas forman una nueva, previa la disolución voluntaria de las componentes.- (Art. 287, relativo a los sindicatos y aplicable a las cooperativas por expresa disposición del artículo 358).-

Puede también ocurrir, para obtener mayor desenvolvimiento y efectividad en su acción, como para el logro cabal de los fines sociales que de la cooperación se derivan, que dos o más cooperativas se federen y dos o más federaciones se confederen.-

Respecto de las federaciones, éstas se regirán por las disposiciones relativas a las simples cooperativas, sien-

pre que guarden relación inmediata con las que siguen:-
(Art. 361).-

- 1).- "Se constituirán siempre bajo la forma de responsabilidad limitada".- (Inc. a).-
- 2).- "La sociedad que no cumpliere sus compromisos con la institución perderá el ejercicio de sus derechos mientras esté en mora".- (Inc. b).-
- 3).- "El derecho de retiro sólo podrá ejercerse al terminar cada año social".- (Inc. c).-
- 4).- "Sus estatutos determinarán, además de los requisitos aplicables que exige el artículo 317, la forma en que las cooperativas se harán representar en la Asamblea General".- (Inc. d).- Y
- 5).- "El acta constitutiva expresará los nombres y domicilios de todas las cooperativas que se federen".- (Inc. e).-

Por lo demás, se faculta al Poder Ejecutivo para crear una Confederación Nacional Cooperativa, a la cual forzosamente pertenecerán todas las cooperativas existentes en el país, "con el objeto de coordinar sus actividades, lograr mayores beneficios para sus miembros y resolver todos los conflictos que entre ellas se puedan suscitar".- (Art. 360, p. II).- En tal caso, cada cooperativa tendrá derecho de hacerse representar por dos de sus socios, en la Confederación.-

Y, finalizamos el presente capítulo, con el cual también concluye nuestra tesis de incorporación, recordando que el Código de Trabajo en su artículo 362 señala al Código Civil y al de Comercio como fuentes supletorias, por cuanto manifiesta que, en lo que no está previsto se aplicarán las disposiciones civiles y mercantiles sobre personas jurídicas, en especial las relativas a sociedades anónimas, siempre y cuando no pugnen con la naturaleza y fines de las cooperativas.-

INDICE DE MATERIAS

<u>Materias:-</u>	<u>Pág.-</u>
<u>"Proemio"</u>	1
CAPITULO I.-	
<u>"El Contrato de Trabajo"</u> .-	
a).- Consideraciones generales	4
b).- Su naturaleza jurídica	6
c).- El Contrato de Trabajo según nuestro Código	11
CAPITULO II.-	
<u>"El preaviso de despido y el auxilio de cesantía"</u> .-	
a).- Consideraciones generales	23
b).- Análisis de nuestro Código	26
CAPITULO III.-	
<u>"La jornada de Trabajo"</u> .-	
a).- Consideraciones Generales	31
b).- Jornada diurna, nocturna y mixta.- Ordinaria y extraordinaria	32
c).- Descanso semanal, días feriados y vacaciones anuales	36
CAPITULO IV.-	
<u>"El salario"</u> .-	
a).- Consideraciones generales	42
b).- Análisis del Código	49
c).- Breve comentario respecto del Salario Mínimo	55
d).- Análisis del Código	57
CAPITULO V.-	
<u>"Los Sindicatos"</u> .-	
a).- Consideraciones generales	62
b).- Análisis de nuestro Código	66

Materias:-

Págs.-

CAPITULO VI.-

"Las Cooperativas".-

- a).- Consideraciones generales.....73
- b).- Análisis de nuestro Código.....77

ENC.-