DECRETO N° 15

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

en uso de sus facultades Constitucionales, a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social, y oída la opinión de la Corte Suprema de Justicia.

Decreta, el siguiente:

CÓDIGO DE TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 1.- EL PRESENTE CÓDIGO TIENE POR OBJETO PRINCIPAL ARMONIZAR LAS RELACIONES ENTRE PATRONOS Y TRABAJADORES, ESTABLECIENDO SUS DERECHOS, OBLIGACIONES Y SE FUNDA EN PRINCIPIOS A QUE TIENDAN AL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES, ESPECIALMENTE EN LOS ESTABLECIDOS EN LA SECCION SEGUNDA CAPÍTULO II, DEL TÍTULO II DE LA CONSTITUCION. (7)

Art. 1-A.- LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE ESTE CÓDIGO DEBERÁ REALIZARSE DE MANERA INTEGRAL Y EN ARMONÍA CON LA LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, LA LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD, Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, Y DEMÁS LEGISLACIÓN APLICABLE, QUE PROTEGEN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES. (17)

Art. 2.- LAS DISPOSICIONES DE ESTE CÓDIGO REGULAN:

a) LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS PATRONOS Y TRABAJADORES PRIVADOS; y,

b) LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO, LOS MUNICIPIOS, LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS Y SEMIAUTONOMAS Y SUS TRABAJADORES.

NO SE APLICA ESTE CÓDIGO CUANDO LA RELACION QUE UNE AL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS O SEMIAUTONOMAS CON SUS SERVIDORES, FUERE DE CARACTER PUBLICO Y TUVIERE SU ORIGEN EN UN ACTO ADMINISTRATIVO, COMO EL NOMBRAMIENTO EN UN EMPLEO QUE APAREZCA ESPECÍFICAMENTE DETERMINADO EN LA LEY DE SALARIOS CON CARGO AL FONDO GENERAL Y FONDOS ESPECIALES DE DICHAS INSTITUCIONES O EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES; O QUE LA RELACION EMANE DE UN CONTRATO PARA LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES O TECNICOS.

PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE CÓDIGO, EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL SE CONSIDERA COMO INSTITUCION OFICIAL AUTONOMA.

LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS TIENEN EL DERECHO DE ASOCIARSE LIBREMENTE PARA LA DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS Y DE CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS DE CONFORMIDAD A LAS DISPOSICIONES DE ESTE CÓDIGO. (7)

EL VOCABLE GENERICO "TRABAJADOR" COMPRENDE LOS DE EMPLEADO Y OBRERO. (1)

Art. 3.- Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con

los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.

Art. 4.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados.

Art. 5.- Son contratistas y por consiguiente patronos, los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, trabajos para otros con capitales propios o con adelantos que haga el dueño de la obra o un tercero.

Son sub-contratistas las personas que con trabajadores contratados por ellos, realizan trabajos requeridos por un contratista.

El contratista y el sub-contratista responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista.

Art. 6.- La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquéllos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiere fusionado.

El patrono sustituto responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución; pero dicha responsabilidad sólo tendrá lugar durante el término de la correspondiente prescripción.

Son a cargo exclusivo del nuevo patrono las obligaciones laborales que nazcan después de la sustitución; sin embargo, mientras el sustituido no diere aviso de ésta al personal de la empresa por medio de la Inspección General del Trabajo, ambos patronos responderán solidariamente de las obligaciones dichas.

En los casos de riesgos profesionales, jubilación y otros semejantes en que se hubieren contraído, voluntaria o forzosamente, obligaciones que deben pagarse en forma de pensión, el patrono sustituto será el único responsable y quedará obligado a su pago, a partir de la sustitución.

Art. 7.-Todo patrono está obligado a integrar el personal de su empresa con un noventa por ciento de salvadoreños, por lo menos. Cuando por el número del personal el tanto por ciento dé por resultado un número mixto, la fracción se tomará como unidad.

Sin embargo, en circunstancias especiales que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social calificará, los patronos podrán ser autorizados para emplear más de un diez por ciento de extranjeros, con el objeto de ocupar a personas de difícil o imposible sustitución por salvadoreños, quedando obligados los patronos a capacitar personal salvadoreño bajo la vigilancia y control del citado Ministerio, durante un plazo no mayor de cinco años.

Art. 8.- El monto de los salarios que devenguen los salvadoreños al servicio de una empresa, no deberá ser inferior al ochenta y cinco por ciento de la suma total que por ese concepto pague la misma.

Sin embargo, podrá alterarse este porcentaje en los mismos casos y forma que establece el artículo anterior.

Art. 9.- Lo dispuesto en los dos artículos anteriores no tendrá aplicación en los casos de personas que presten sus servicios profesionales, técnicos o administrativos a empresas extranjeras o de carácter internacional que tengan por objeto realizar actividades de dirección, control y administración de negocios establecidos en distintos países.

Para gozar de los beneficios del presente artículo, las empresas mencionadas deberán obtener autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Ninguna autoridad permitirá el ingreso al país de personas extranjeras para prestar servicios, sin previo dictamen favorable del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 10.- Para el cómputo de los porcentajes a que se refieren los artículos 7 y 8, los centroamericanos de origen se considerarán como salvadoreños; y no se tomarán en cuenta, hasta en número de cuatro, a los extranjeros que ejerzan cargos de directores, gerentes, administradores y, en general a los extranjeros que desempeñan puestos directivos en la empresa.

Art. 11.- Los extranjeros gozarán de la misma libertad de trabajo de que disfrutan los salvadoreños, sin más limitaciones que las establecidas en la Ley. Sin embargo, el **ÓRGANO EJECUTIVO** en los Ramos de Trabajo y Previsión Social y del Interior, para mantener el equilibrio en la movilidad de mano de obra en el área centroamericana, podrá tomar las medidas que estime convenientes, salvo que sobre esta materia existan convenios o tratados vigentes con efectiva observancia. (7)

Art. 12.- EL ESTADO VELARÁ POR EL RESPETO DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN, INCLUYENDO EL ACCESO A LA FORMACION PROFESIONAL. (1) (8)

Art. 13.- NADIE PUEDE IMPEDIR EL TRABAJO A LOS DEMAS SINO MEDIANTE RESOLUCIÓN DE AUTORIDAD COMPETENTE ENCAMINADA A TUTELAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONOS O DE LA SOCIEDAD, EN LOS CASOS PREVISTOS POR LA LEY.

NO SE PODRA HACER USO DE NINGUNA FORMA DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO, ES DECIR DE CUALQUIER TRABAJO O SERVICIO EXIGIDO BAJO LA AMENAZA DE UNA PENA CUALQUIERA Y PARA EL CUAL EL TRABAJADOR NO SE HA OFRECIDO VOLUNTARIAMENTE.

LA PROHIBICIÓN A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR NO COMPRENDE:

a) CUALQUIER TRABAJO O SERVICIO QUE SE EXIJA EN VIRTUD DE LAS LEYES SOBRE EL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO Y QUE TENGA UN CARACTER PURAMENTE MILITAR;

b) CUALQUIER TRABAJO O SERVICIO QUE FORME PARTE DE LAS OBLIGACIONES CIVICAS NORMALES;

c) CUALQUIER TRABAJO O SERVICIO QUE SE EXIJA EN VIRTUD DE UNA CONDENA PRONUNCIADA POR SENTENCIA JUDICIAL, A CONDICION DE QUE ESTE TRABAJO O SERVICIO SE REALICE BAJO LA VIGILANCIA Y CONTROL DE LAS AUTORIDADES PUBLICAS Y QUE LA PERSONA QUE LO PRESTE NO SEA CEDIDO O PUESTO A DISPOSICION DE PARTICULAR, COMPAÑIAS O PERSONAS JURIDICAS DE CARACTER PRIVADO;

ch) CUALQUIER TRABAJO O SERVICIO QUE SE EXIJA EN CASOS DE FUERZA MAYOR, ES DECIR, GUERRA, SINIESTROS O AMENAZA DE SINIESTROS, TALES COMO: INCENDIOS, INUNDACIONES, HAMBRE, TEMBLORES DE TIERRA, EPIDEMIAS Y EPIZOOTIAS VIOLENTAS, INVASIONES DE ANIMALES, DE INSECTOS O DE PARASITOS VEGETALES DAÑINOS, Y EN GENERAL TODAS LAS CIRCUNSTANCIAS QUE PONGAN EN PELIGRO O AMENACEN PONER EN PELIGRO LA VIDA O LAS

CONDICIONES NORMALES DE EXISTENCIA DE TODA O PARTE DE LA POBLACION;

d) LOS PEQUEÑOS TRABAJOS COMUNALES, REALIZADOS POR LOS MIEMBROS DE UNA COMUNIDAD EN BENEFICIO DIRECTO DE LA MISMA, A CONDICION DE QUE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD TENGAN DERECHO A PRONUNCIARSE SOBRE LA NECESIDAD DE LOS MISMOS. (8)

Art. 14.- En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Art. 15.- En todas las disposiciones de este Código, en las que se haga referencia al Cónyuge, debe entenderse comprendido el compañero de vida, en su caso.

Considérase compañero de vida de un trabajador o de un patrono, a la persona que viviere en concubinato con cualquiera de ellos a la fecha en que se invoque tal calidad, cuando dicha relación hubiere durado siquiera un año, o que de ella hubiere nacido por lo menos un hijo común, y siempre que ninguno de ellos fuere casado.

Art. 16.- Los contratos de trabajo, los de aprendizaje y los reglamentos internos de trabajo se redactarán en idioma castellano. En el mismo idioma deberán impartirse las órdenes e instrucciones que se dirijan a los trabajadores.

LIBRO PRIMERO
DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TÍTULO PRIMERO
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 17.- Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.

QUIEN PRESTA EL SERVICIO O EJECUTA LA OBRA SE DENOMINA TRABAJADOR; QUIEN LO RECIBE Y REMUNERA, PATRONO O EMPLEADOR. (7)

No pierde su naturaleza el contrato de trabajo, aunque se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, como los de sociedad, arrendamiento de talleres, vehículos, secciones o dependencias de una empresa, u otros contratos innominados y, en consecuencia, les son aplicables a todos ellos las normas de este Código, siempre que una de las partes tenga las características de trabajador. En tales casos, la participación pecuniaria que éste reciba es salario; y si esa participación no se pudiere determinar, se aplicarán las reglas del Art. 415.

Art. 18.- Sin perjuicio de lo que este Código dispone para los casos de excepción, el contrato individual de trabajo, así como su modificación o prórroga, deberá constar por escrito, en tres ejemplares; cada parte contratante conservará uno de éstos y el patrono remitirá el tercero a la Dirección General de Trabajo, dentro de los ocho días siguientes al de su celebración, modificación o prórroga. La omisión de las anteriores formalidades no afectará la validez del contrato.

El contrato escrito es una garantía en favor del trabajador, y su falta será imputable al patrono.

Art. 19.- El contrato de trabajo se probará con el documento respectivo y, en caso de no existir el documento, con cualquier clase de prueba.

Art. 20.- Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.

Art. 21.- La presunción establecida en el Art. 413 no tendrá aplicación, y el trabajador estará obligado a probar sus afirmaciones, cuando dentro de los ocho días siguientes al día en que haya empezado a prestar sus servicios, el patrono dé aviso a la Dirección General de Trabajo de que el trabajador se negó a otorgar el contrato por escrito, salvo que al practicarse la investigación del caso, se compruebe que es falso lo afirmado por el patrono.

El Secretario de la Dirección acusará recibo del aviso del patrono para los efectos judiciales o administrativos consiguientes.

Art. 22.- El trabajador está obligado a reclamar del patrono el otorgamiento del respectivo documento dentro de los ocho días siguientes al día en que empezó a prestar sus servicios.

Si el patrono se negare a otorgarlo, el trabajador deberá, finalizado el plazo a que se refiere el inciso anterior, comunicarlo a la Dirección General de Trabajo a más tardar, dentro de los ocho días siguientes y el Secretario de la Dirección acusará el recibo correspondiente. Si los avisos resultasen contradictorios o en caso de recibirse uno solo, el Director General mandará inmediatamente a practicar una investigación al lugar de trabajo, pudiendo designar a este efecto a un delegado suyo. El encargado de esta investigación tratará ante todo de que las partes otorguen el contrato por escrito, y si esto no fuere posible, practicará las averiguaciones pertinentes a fin de establecer, si el o los avisos se dieron en tiempo y cuál deberá tomarse como verdadero. La resolución del investigador será tomada como cierta por las autoridades judiciales o administrativas competentes.

Art. 23.- El contrato escrito contendrá:

1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;

2) Número, lugar y fecha de expedición de las cédulas de identidad personal de los contratantes; y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará mención de cualquier documento fehaciente o se comprobará la identidad mediante dos testigos que también firmarán el contrato;

3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;

4) El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido; en el primer caso deberá hacerse constar la circunstancia o acontecimiento que motivan el contrato a plazo;

5) La fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la prestación de los servicios haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar la fecha en que el trabajador inició la prestación de servicios;

6) El lugar o lugares en que habrá de prestarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionarle alojamiento.

7) El horario de trabajo;

8) El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;

9) Forma, período y lugar de pago;

10) La cantidad, calidad y estado de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;

11) Nombre y apellido de las personas que dependan económicamente del trabajador;

12) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

13) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y,

14) Firma de los contratantes.

Cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de esta circunstancia, se estampará la impresión digital del pulgar de la mano derecha y a falta de éste, la de cualquier dedo y firmará otro a su ruego.

Art. 24.- En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes de derecho laboral, tales como:

a) Los establecidos en este Código, Leyes y Reglamentos de trabajo;

b) Los establecidos en los Reglamentos internos de trabajo;

c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivos de trabajo;

ch) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico;

d) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior; y,

e) Los consagrados por la costumbre de empresa.

Art. 25.- LOS CONTRATOS RELATIVOS A LABORES QUE POR SU NATURALEZA SEAN PERMANENTES EN LA EMPRESA, SE CONSIDERAN CELEBRADOS POR TIEMPO INDEFINIDO, AUNQUE EN ELLOS SE SEÑALE PLAZO PARA SU TERMINACIÓN.

LA ESTIPULACION DE PLAZO SOLO TENDRA VALIDEZ EN LOS CASOS SIGUIENTES:

a) CUANDO POR LAS CIRCUNSTANCIAS OBJETIVAS QUE MOTIVARON EL CONTRATO, LAS LABORES A REALIZARSE PUEDAN SER CALIFICADAS DE TRANSITORIAS TEMPORALES O EVENTUALES; y,

b) SIEMPRE QUE PARA CONTRATAR SE HAYA TOMADO EN CUENTA CIRCUNSTANCIAS O ACONTECIMIENTOS QUE TRAIGAN COMO CONSECUENCIA LA TERMINACION TOTAL O PARCIAL DE LAS LABORES, DE MANERA INTEGRAL O SUCESIVA.

A FALTA DE ESTIPULACIÓN, EN EL CASO DE LOS LITERALES ANTERIORES, EL CONTRATO SE PRESUME CELEBRADO POR TIEMPO INDEFINIDO. (1)

Art. 26.- Los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se entenderán también celebrados a plazo. Al realizarse la parte de la obra que al

trabajador le corresponde ejecutar, se tendrá por vencido dicho plazo.

En los casos del inciso anterior, cuando la ejecución de la obra durare más de quince días, el patrono está obligado a dar aviso, con siete días de anticipación por lo menos, a los trabajadores que hayan de resultar afectados por la terminación de las labores. Dicho aviso podrá darse por escrito de manera particular al trabajador o por medio de la Inspección General de Trabajo.

Terminadas las labores sin haberse dado el aviso a que se refiere el inciso anterior, el patrono deberá pagar a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en siete días. Si el aviso no se diere con la antelación debida, deberá pagarse a los trabajadores una prestación equivalente al salario ordinario que habrían devengado en los días que falten para completar el plazo.

Art. 27.- EN LOS CASOS DE SUSPENSION DE CONTRATO O CUALQUIER OTRA CAUSA SEMEJANTE, LOS PATRONOS PODRAN CONTRATAR INTERINOS PARA LLENAR LAS VACANTES QUE OCURRAN, Y ESTOS ADQUIRIRAN TODOS LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES PERMANENTES, EXCEPTO E DE INAMOVILIDAD EN EL CARGO.

EL RETORNO DEL TRABAJADOR SUSTITUIDO IMPLICARA LA TERMINACION DEL CONTRATO DEL INTERINO SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA EL PATRONO, SALVO QUE HUBIERE SIDO INCORPORADO COMO TRABAJADOR PERMANENTE LO CUAL SE PRESUMIRA SI CONTINUARE TRABAJANDO POR MAS DE QUINCE DIAS DESPUES DE REINTEGRADO EL SUSTITUIDO. (1)

Art. 28.-En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la Ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.

CAPÍTULO II
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS PATRONOS

SECCIÓN PRIMERA
OBLIGACIONES

Art. 29.-Son obligaciones de los patronos:

1ª) Pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título Tercero de este Libro;

2ª) Pagar al trabajador una prestación pecuniaria equivalente al salario ordinario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono;

3ª) Proporcionar al trabajador los materiales necesarios para el trabajo; así como las herramientas y útiles adecuados para el desempeño de las labores, cuando no se haya convenido que el trabajador proporcione estos últimos;

4ª) Proporcionar lugar seguro para la guarda de las herramientas y útiles del

trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el inventario de herramientas y útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;

5ª) GUARDAR LA DEBIDA CONSIDERACIÓN A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES Y ABSTENERSE DE MALTRATO DE OBRA O DE PALABRA; ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y OTROS TIPOS DE VIOLENCIA CONTEMPLADOS EN LA LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, Y SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN SEXISTA, CONTEMPLADOS EN LA LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. (17)

6ª) CONCEDER LICENCIA AL TRABAJADOR Y TRABAJADORA: (17)

a) PARA CUMPLIR OBLIGACIONES DE CARÁCTER PÚBLICO ESTABLECIDAS POR LA LEY U ORDENADAS POR AUTORIDAD COMPETENTE. EN ESTOS CASOS EL PATRONO DEBERÁ PAGAR AL TRABAJADOR, UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO QUE HABRÍA DEVENGADO EN EL TIEMPO QUE REQUIERE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DICHAS; (17)

b) PARA CUMPLIR LAS OBLIGACIONES FAMILIARES QUE RACIONALMENTE RECLAMEN SU PRESENCIA COMO EN LOS CASOS DE MUERTE O ENFERMEDAD GRAVE DE SU CÓNYUGE, DE SUS ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES; LO MISMO QUE CUANDO SE TRATE DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE ÉL Y QUE APAREZCAN NOMINADAS EN EL RESPECTIVO CONTRATO DE TRABAJO O, EN SU DEFECTO, EN CUALQUIER REGISTRO DE LA EMPRESA. ESTA LICENCIA DURARÁ EL TIEMPO NECESARIO; PERO EL PATRONO SOLAMENTE ESTARÁ OBLIGADO A RECONOCER POR ESTA CAUSA UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO DE DOS DÍAS EN CADA MES CALENDARIO Y, EN NINGÚN CASO, MÁS DE QUINCE DÍAS EN UN MISMO AÑO CALENDARIO; (17)

c) PARA QUE DURANTE EL TIEMPO NECESARIO PUEDA DESEMPEÑAR LAS COMISIONES INDISPENSABLES EN EL EJERCICIO DE SU CARGO, SI FUERE DIRECTIVO DE UNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL, Y SIEMPRE QUE LA RESPECTIVA ORGANIZACIÓN LA SOLICITE. EL PATRONO, POR ESTA CAUSA, NO ESTARÁ OBLIGADO A RECONOCER PRESTACIÓN ALGUNA; (17)

d) POR TRES DÍAS EN CASO DE PATERNIDAD POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN; LICENCIA QUE SE CONCEDERÁ A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR DESDE EL DÍA DEL NACIMIENTO, DE FORMA CONTINUA, O DISTRIBUIRLOS DENTRO DE LOS PRIMEROS QUINCE DÍAS DESDE LA FECHA DEL NACIMIENTO. EN EL CASO DE PADRES ADOPTIVOS, EL PLAZO SE CONTARÁ A PARTIR DE LA FECHA EN QUE QUEDE FIRME LA SENTENCIA DE ADOPCIÓN RESPECTIVA. PARA EL GOCE DE ESTA LICENCIA DEBERÁ PRESENTARSE PARTIDA DE NACIMIENTO O CERTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA DE ADOPCIÓN, SEGÚN SEA EL CASO. POR ESTA LICENCIA, EL PATRONO ESTARÁ OBLIGADO A RECONOCER UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA EQUIVALENTE AL SALARIO ORDINARIO DE TRES DÍAS; (12) (13) (17)

e) EN LOS CASOS DE AUSENCIA O INCUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL, DEBIDO A LA IMPOSIBILIDAD FÍSICA O PSICOLÓGICA, DE LA

TRABAJADORA, PROVOCADA POR CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA REGULADO EN LA LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES U OTRAS LEYES VIGENTES QUE PROTEJAN SUS DERECHOS ANTE ACTOS DE VIOLENCIA. EN ESTOS CASOS LA TRABAJADORA DEBERÁ PRESENTAR AL EMPLEADOR CONSTANCIA EXTENDIDA POR AUTORIDAD COMPETENTE QUE EVIDENCIE LA CITADA VIOLENCIA. ESTA LICENCIA DEBERÁ SER REMUNERADA POR EL TIEMPO QUE DURE LA IMPOSIBILIDAD ANTES MENCIONADA; y, (17)

f) PARA CUMPLIR CON DILIGENCIAS O TRÁMITES DE CARÁCTER JUDICIAL O ADMINISTRATIVO, ESPECIALMENTE, EN MATERIA FAMILIAR Y EN LOS CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, CONTEMPLADOS EN LA LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES U OTRAS LEYES VIGENTES QUE PROTEJAN SUS DERECHOS ANTE ACTOS DE VIOLENCIA. EN ESTOS CASOS LA LICENCIA SERÁ REMUNERADA POR EL TIEMPO QUE DURE EL TRÁMITE O DILIGENCIA. (17)

7ª) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

8ª) Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

9ª) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y,

10ª) TODAS LAS QUE IMPONGAN ESTE CÓDIGO, LA LEY DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA INFECCIÓN PROVOCADA POR EL VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANA, Y DEMÁS FUENTES DE OBLIGACIONES LABORALES. (11)

11ª) GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES, MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE EN UNA MISMA EMPRESA, DESARROLLEN ACTIVIDADES IDÉNTICAS. (20)

12ª) FOMENTAR PROCESOS EQUITATIVOS QUE PERMITAN EL DESARROLLO PROFESIONAL Y ASCENSOS DE MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS LUGARES DE TRABAJO. (20)

13ª) ENTREGAR EN UN PLAZO NO SUPERIOR A QUINCE DÍAS DE RECIBIDAS, LAS GRATIFICACIONES COMO PROPINAS QUE EL CLIENTE DA DE FORMA VOLUNTARIA POR CUALQUIER MECANISMO, DE MANERA INDIRECTA AL TRABAJADOR. DICHA ENTREGA SERÁ SUPERVISADA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PERIÓDICAMENTE O CUANDO EXISTA ALGUNA DENUNCIA, POR MEDIO DE REGISTRO QUE EL EMPLEADOR ESTARÁ OBLIGADO A LLEVAR. (21)

SECCIÓN SEGUNDA
PROHIBICIONES

Art. 30.- Se prohíbe a los patronos:

1º) Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en

establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;

2º) Exigir o aceptar de los trabajadores gratificaciones para que se les admita en el trabajo o para obtener algún privilegio o concesión que se relacione con las condiciones de trabajo;

3º) Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;

4º) Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;

5º) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

6º) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;

7º) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;

8º) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;

9º) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;

10º) Reducir, directa o indirectamente, los salarios que pagan, así como suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, salvo que exista causa legal; y

11º) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código y demás fuentes de obligaciones laborales confieren a los trabajadores;

12º) ESTABLECER CUALQUIER DISTINCION, EXCLUSION O PREFERENCIA BASADA EN MOTIVOS DE RAZA, COLOR, SEXO, RELIGION, OPINION POLITICA, ASCENDENCIA NACIONAL U ORIGEN SOCIAL, SALVO LAS EXCEPCIONES PREVISTAS POR LA LEY CON FINES DE PROTECCION DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR; (8)

13º) EXIGIR A LAS MUJERES QUE SOLICITAN EMPLEO, QUE SE SOMETAN A EXÁMENES PREVIOS PARA COMPROBAR SI SE ENCUENTRAN EN ESTADO DE GRAVIDEZ, ASÍ COMO EXIGIRLES LA PRESENTACIÓN DE CERTIFICADOS MÉDICOS DE DICHOS EXÁMENES, COMO REQUISITOS PARA SU CONTRATACIÓN; (10)

14º) EXIGIR A LAS PERSONAS QUE SOLICITAN EMPLEO LA PRUEBA DEL VIH COMO REQUISITO PARA SU CONTRATACIÓN, Y DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO; (11)

15º) REALIZAR POR MEDIOS DIRECTOS O INDIRECTOS CUALQUIER DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN Y/O RESTRICCIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES, POR SU CONDICIÓN DE VIH/SIDA, ASÍ COMO DIVULGAR SU DIAGNÓSTICO; (11)

16º) UTILIZAR COMO REQUISITO DE CONTRATACIÓN LABORAL O COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO, EL HISTORIAL CREDITICIO DE LOS TRABAJADORES, SALVO POR MANDAMIENTO JUDICIAL O POR LAS EXCEPCIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY; y, (16)

17°) REALIZAR CUALQUIER DISTINCIÓN, EXCLUSIÓN O DESPIDO A TODO TRABAJADOR O TRABAJADORA A QUIEN SE LE DIAGNOSTIQUE Y CERTIFIQUE POR MEDIO DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES RELACIONADAS CON EL SECTOR SALUD, EL PADECIMIENTO DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES Y REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, QUIENES TENDRÁN EL DERECHO A MANTENER SU PUESTO DE TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES A LAS QUE HA TENIDO ANTES DE LA EMISIÓN DE LA REFERIDA CERTIFICACIÓN MÉDICA, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 64 Y 82 DE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO. (19)

CAPÍTULO III
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

SECCIÓN PRIMERA
OBLIGACIONES

Art. 31.-Son obligaciones de los trabajadores:

1ª) Desempeñar el trabajo convenido. A falta de estipulaciones, el que el patrono o sus representantes les indiquen, siempre que sea compatible con su aptitud o condición física y que tenga relación con el negocio o industria a que se dedica el patrono;

2ª) Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores;

3ª) Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

4ª) Guardar rigurosa reserva de los secretos de empresa de los cuales tuvieren conocimiento por razón de su cargo y sobre los asuntos administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa;

5ª) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;

6ª) Restituir al patrono en el mismo estado en que se le entregó, los materiales que éste le haya proporcionado para el trabajo y que no hubiere utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor o por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación;

7ª) Conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas de propiedad del patrono que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder del deterioro ocasionado por el uso natural de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación;

8ª) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo

inminente dentro de la empresa, peligren la integridad personal o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo;

9ª) Desocupar la casa o habitación proporcionada por el patrono, en el término de treinta días contados desde la fecha en que termine el contrato de trabajo por cualquier causa. Si el trabajador encontrare otro trabajo antes de los treinta días, deberá desocupar la casa o habitación a más tardar dentro de los tres días siguientes al día en que entró al servicio del nuevo patrono; pero deberá desocuparla inmediatamente que deje de prestar sus servicios por cualquier causa, cuando ocupar la casa o habitación resulte inherente a la presentación del trabajo.

Si el trabajador no cumple con lo dispuesto en el inciso anterior el Juez de Trabajo competente, a petición del patrono, ordenará el lanzamiento sin más trámite ni diligencia;

10ª) Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud;

11ª) Observar estrictamente todas las prescripciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las Leyes, Reglamentos y Disposiciones Administrativas; y las que indiquen los patronos para seguridad y protección de los trabajadores y de los lugares de trabajo;

12ª) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y,

13ª) Todas las que les impongan este Código y demás fuentes de obligaciones laborales.

SECCIÓN SEGUNDA
PROHIBICIONES

Art. 32.-Se prohíbe a los trabajadores:

1º) Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia de patrono o jefes inmediatos;

2º) Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas del patrono;

3º) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores; y,

4º) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquéllas sean necesarias para la prestación de los servicios.

CAPÍTULO IV
DE LA INTERRUPCIÓN DE LABORES Y DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

Art. 33.-Hay interrupción de labores cuando por caso fortuito o fuerza mayor, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, los servicios dejan de prestarse por un plazo que no exceda de tres días.

Si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor fueren imputables al patrono, éste tendrá obligación de pagar a los trabajadores afectados, el equivalente a los salarios ordinarios

completos que dejaren de devengar durante la interrupción; en caso contrario, la obligación del patrono será sólo la de pagar el equivalente al cincuenta por ciento de dichos salarios.

Art. 34.-Si el caso fortuito o la fuerza mayor produjeren únicamente la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, siendo las consecuencias de aquéllos imputables al patrono, éste tendrá la obligación de pagar a los trabajadores afectados, además del salario por el tiempo trabajado, un equivalente al que dejaren de devengar por la reducción, cualquiera que fuere el tiempo que esta última durare.

Si las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor no fueren imputables al patrono, la obligación de éste será la de pagar a los trabajadores afectados, además del salario por el tiempo trabajado, un equivalente al cincuenta por ciento del que dejaren de devengar por la reducción, hasta por un plazo máximo de tres días. Pasados éstos, los trabajadores sólo devengarán el salario correspondiente al tiempo que trabajen.

CAPÍTULO V
DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 35.-Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios.

La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo de una empresa, establecimiento o centro de trabajo o a una parte de ellos.

Art. 36.-El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

1ª- Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otros semejantes, a partir del cuarto día de interrupción de las labores cuando las consecuencias de dicha fuerza mayor o caso fortuito no fueren imputables al patrono;

2ª- Por la muerte del patrono o la incapacidad legal, física o mental de éste, siempre que traiga como consecuencia directa la suspensión de las labores;

3ª- Por huelga legal o paro legal;

4ª- Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común;

5ª- Por la enfermedad o accidente que impida temporalmente al patrono dirigir las labores, cuando su ausencia perjudique necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de las mismas;

6ª- Por la detención de cualquier clase que sufriere el trabajador o por la pena de arresto del mismo impuesta por autoridad competente;

7ª- Por la detención de cualquier clase que sufriere el patrono, siempre que a consecuencia de ella se suspendieren necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo, y si a juicio prudencial del Juez de Trabajo la detención resultare infundada;

8ª- Por el descanso pre y post-natal:

9ª- Por la prestación del servicio militar obligatorio del trabajador o del patrono, o por la incorporación de cualquiera de ellos al servicio del Estado en caso de emergencia nacional. Sí se tratare del patrono, será necesario que a consecuencia de la prestación de tales servicios se suspendan necesaria o inevitablemente las

labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo; y,

10ª- Por ejercer el trabajador un cargo público obligatorio que sea incompatible con el trabajo desempeñado; o por ejercerlo el patrono cuando ello suspenda necesaria o inevitablemente las labores en la empresa, establecimiento o centro de trabajo.

Art. 37.-También podrá suspenderse el contrato de trabajo:

1º- Por mutuo consentimiento de las partes;

2º- Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez de Trabajo;

3º- Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad;

4º- Por la necesidad de reducir las actividades en la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado;

5º- Por la enfermedad manifiesta o inminente del trabajador que ponga o pueda poner en peligro la salud de los demás trabajadores, del patrono, de los familiares de éste o de sus representantes;

6º- Por la enfermedad manifiesta o inminente del patrono, de sus familiares o de sus representantes, que ponga o pueda poner en peligro la salud de los trabajadores;

7º- Cuando por razón del cumplimiento de normas laborales el trabajador no tenga que prestar servicios; y,

8º- Cuando el ejercicio de un cargo directivo en una asociación profesional, impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores.

Art. 38.-Al suceder cualquiera de los hechos constitutivos de las causales contempladas en el Art. 36 y en el ordinal 7º del Art. 37, la suspensión del contrato se produce automáticamente.

Tratándose de la causal de mutuo consentimiento, se presumirá comenzada la suspensión el mismo día del acuerdo de las partes.

Art. 39.-La asociación profesional interesada en obtener la suspensión del contrato de trabajo por la causal 8ª del Art. 37, deberá dar aviso al patrono de tal propósito, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dicho aviso expresará la fecha probable en que el directivo reanudará sus labores y será acompañado del documento en que conste el consentimiento de éste.

En el caso de este artículo, el contrato quedará suspendido inmediatamente después de transcurridos tres días, contados a partir del siguiente a aquél en que el aviso fuere notificado al patrono.

Art. 40.-El patrono podrá demandar ante el Juez de Trabajo la suspensión del contrato por la causa expresada en el artículo anterior, cuando por frecuentes licencias concedidas en virtud de lo dispuesto en la fracción c) del ordinal 6º del Art. 29, se estén perjudicando gravemente, en el orden técnico o económico, los intereses de la empresa o establecimiento.

Art. 41.-En los demás casos comprendidos en el Art. 37, la suspensión operará mediante el procedimiento establecido en este Código.

Art. 42.-En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, el patrono está obligado a dar aviso a los trabajadores que serán afectados, de su propósito de suspender los contratos. Dicho aviso deberá darlo por medio del juez competente.

El patrono no podrá suspender las labores mientras no hubieren transcurrido treinta días contados a partir del siguiente a aquél en que el aviso fuere notificado a los trabajadores.

La suspensión de labores ordenada por el patrono, contraviniendo lo dispuesto en los incisos anteriores, dará derecho a los trabajadores a reclamar la prestación establecida en el ordinal 2º del Art. 29, y tal derecho lo tendrán aunque en la sentencia del juicio respectivo la suspensión de los contratos se declare procedente.

Art. 43.-Si el patrono suspendiere las labores después de transcurrido el plazo indicado en el artículo anterior y no promoviere el respectivo juicio o promoviéndolo, en la sentencia se declarare improcedente la suspensión de los contratos, los trabajadores tendrán el mismo derecho del ordinal 2º del Art. 29, por el tiempo que dicha suspensión de labores resultare indebida. En este último caso, la condena no podrá comprender más del equivalente a noventa días de salario.

Art. 44.-No podrá durar más de nueve meses la suspensión del contrato por la causal primera del Art. 36, ni más de tres meses la que tuviere lugar conforme a los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37. En el caso del Art. 40, la suspensión será por el tiempo que dure el ejercicio del cargo.

Art. 45.-La suspensión del contrato finaliza al desaparecer la causa que la motivó o, en su caso, al cumplirse el tiempo máximo de duración que para aquélla fija el artículo anterior. Dentro de los tres días laborales siguientes, los trabajadores estarán obligados a presentarse a reanudar sus labores. Sin embargo, tratándose de las causales 1ª, 2ª, 5ª y 7ª, y en su caso, de las 9ª y 10ª, todas del Art. 36 y de los ordinales 2º, 3º, 4º y 6º, del Art. 37, esos tres días serán los siguientes a aquél en que por cualquier medio formal, el patrono avise a los trabajadores la expresada reanudación. Dicho aviso deberá darse inmediatamente después de haber desaparecido la causa de la suspensión.

El trabajador o trabajadores que, habiéndose presentado en tiempo a reanudar sus servicios, no lo pudieren hacer por causa imputable al patrono, tendrán el derecho que para ellos surge de la obligación segunda determinada por el Art. 29.

Art. 46.-La suspensión del contrato no afectará la antigüedad del trabajador; pero el tiempo que durare no se computará como tiempo trabajado.

CAPÍTULO VI
DE LA RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

Art. 47.-Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador o en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el trabajador podrá demandar ante el Juez de Trabajo la resolución del contrato y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo.

Si para celebrar este contrato hubiere tenido el trabajador que renunciar a un cargo anterior, el monto de los daños y perjuicios no podrá estimarse en una cantidad inferior a la que le habría correspondido a título de indemnización en el caso de que lo hubieren despedido injustamente de su anterior cargo.

Sin embargo, si el trabajador se aviniere a desempeñar, desde la fecha de la iniciación de las labores, un trabajo distinto del convenido, no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato ni a la indemnización correspondiente de daños y perjuicios después de transcurridos

treinta días.

Para los efectos del inciso segundo se presumirán ciertos los datos contenidos en la constancia a que se refiere el Art. 85 de este Código.

CAPÍTULO VII
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

SECCIÓN PRIMERA
CAUSALES DE TERMINACIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES Y SIN INTERVENCIÓN JUDICIAL

Art. 48.-El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, y sin necesidad de intervención judicial, por las causas siguientes:

1ª) Por el cumplimiento del plazo;

2ª) Por la muerte del trabajador;

3ª) Por la terminación del negocio como consecuencia directa y necesaria de la muerte del patrono;

4ª) Por la incapacidad legal, física o mental de cualquiera de las partes que haga imposible el cumplimiento del contrato, o la continuación de la empresa o establecimiento en su caso;

5ª) Por la disolución o liquidación de la sociedad, asociación o institución titular de la empresa o establecimiento, cuando se hubiere producido por la finalización del negocio o del objeto para que fueron creadas, o por ser ambos de imposible realización;

6ª) Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono y siempre que produzcan necesariamente la terminación de todo o parte del negocio;

7ª) Por la terminación total o parcial de las actividades de la empresa, decidida por el Síndico o acordada por la Junta de Acreedores en los casos de quiebra o concurso fortuitos; y,

8ª) POR LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL TRABAJADOR LA PENA DE PRISION; O POR SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA AL PATRONO LA MISMA PENA, CUANDO SU AUSENCIA PRODUZCA NECESARIA E INEVITABLEMENTE LA TERMINACION DEL NEGOCIO. (7)

SECCIÓN SEGUNDA
CAUSALES DE TERMINACIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA NINGUNA DE LAS PARTES QUE REQUIEREN INTERVENCIÓN JUDICIAL

Art. 49.-También terminará el contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, con intervención judicial, por las siguientes causas:

1ª- Por el cierre definitivo, total o parcial, de la empresa o establecimiento, o la reducción definitiva de las labores, motivados por incosteabilidad de los negocios y autorizados por sentencia del Juez de Trabajo competente.

La incosteabilidad deberá haber durado tres meses por lo menos, o un período mayor que el juez estime razonable, atendiendo a la naturaleza e importancia del

negocio. Además, tratándose del cierre parcial o de la reducción definitiva expresados, la situación económica dicha ha de ser de tal gravedad que pueda conducir a la total incosteabilidad del negocio; y,

2ª- Por la clausura del negocio, motivada por agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas, y autorizada aquélla por sentencia del Juez de Trabajo competente.

SECCIÓN TERCERA
CAUSALES DE TERMINACIÓN SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO

Art. 50.-El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

1ª- Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

2ª- Por negligencia reiterada del trabajador;

3ª- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.

4ª- Por revelar el trabajador secretos de la empresa o aprovecharse de ellos; o por divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicios al patrono;

5ª- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;

6ª- Por cometer el trabajador, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Todo sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono;

7ª- Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;

8ª- Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;

9ª- Por ocasionar el trabajador, maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos del patrono;

10ª- Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6ª y 7ª de este artículo, o la de sus compañeros de trabajo;

11ª- Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la

seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo;

12ª- Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos; o durante tres días laborales no consecutivos en un mismo mes calendario entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días;

13ª- Por no presentarse el trabajador, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para iniciarlas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45;

14ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo;

15ª- Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional, el delito por el que se le procesa hubiere sido contra la persona del patrono, de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, o en la persona de algún jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;

16ª- Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores;

17ª- Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;

18ª- Por ingerir el trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo, o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;

19ª- Por infringir el trabajador algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 32, siempre que por igual motivo se le haya amonestado, dentro de los seis meses anteriores, por medio de la Inspección General de Trabajo; y,

20ª- Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24.

Art. 51.-El patrono no podrá dar por terminado el contrato por negligencia o ineficiencia del trabajador, cuando éstas se deban a motivos de enfermedad o a traslado del mismo a un puesto de mayor responsabilidad. En este segundo caso deberá reinstalarse el trabajador en su puesto anterior, salvo que ya hubieren transcurrido tres meses desde la fecha del ascenso. Dentro de este plazo, el trabajador que se considere ineficiente en su nuevo cargo, podrá pedir que se le reinstale en el puesto que ocupaba antes y el patrono deberá acceder a lo solicitado.

Art. 52.-El trabajador deberá pagar al patrono el importe de los daños y perjuicios que le cause por todo incumplimiento del contrato de trabajo. Dicho importe será estimado prudencialmente por el Juez de Trabajo competente, quien atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá enterarlo.

SECCIÓN CUARTA
CAUSALES DE TERMINACIÓN CON RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO

Art. 53.-El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las siguientes causas:

1ª- Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador, o realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato. Estas causas dejarán de tener efecto después de treinta días de ocurrida la reducción, el traslado o destinación dichos;

2ª- Por engañar el patrono al trabajador, al tiempo de celebrarse el contrato, acerca de las condiciones en que deberían realizarse las labores. Esta causa también dejará de tener efecto después de treinta días laborados por el trabajador en la empresa o establecimiento, contados a partir de aquél en que se inició la prestación de servicios;

3ª- Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales;

4ª- Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar;

5ª- Por perjuicios que el patrono cause por malicia, directamente o por medio de otra persona, o por negligencia grave de su parte, en las herramientas, implementos de trabajo, o cualquier otra cosa, con tal que sean de propiedad del trabajador, o que, siendo de tercera persona, estén bajo su responsabilidad. Si los perjuicios fueren causados por negligencia leve o levísima, no podrá el trabajador demandar la terminación cuando el patrono se avenga a resarcirlos;

6ª- Por actos del patrono o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador;

7ª- Por grave peligro para la vida o la salud del trabajador, debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el patrono conforme al contrato de trabajo; y, en general, por incumplimiento del patrono, de las medidas preventivas o profilácticas prescritas por la Ley o por disposición administrativa de autoridad competente;

8ª- En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, si no reanudare el patrono el cumplimiento del contrato dentro del término que el Juez de Trabajo la señale al declarar improcedente la suspensión; y,

9ª- Por incumplir o violar el patrono, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24.

En todos los casos de este artículo el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido, en la cuantía y forma que establecen los artículos 58 y 59, según el caso.

SECCIÓN QUINTA
CAUSALES DE TERMINACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO Y POR RENUNCIA

Art. 54.-El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia del trabajador, siempre que consten por escrito.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono.

SI LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO FUERE POR MUTUO CONSENTIMIENTO, NO HABRA RESPONSABILIDADES PARA LAS PARTES. (7)

SECCIÓN SEXTA
DEL DESPIDO

Art. 55.-El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código.

El despido que fuere comunicado al trabajador por persona distinta del patrono o de sus representantes patronales, no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o alguno de dichos representantes.

Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa. Asimismo se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Son causas justificativas de despido únicamente las determinadas por la Ley. El trabajador que fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en la cuantía y forma que este Código establece.

Art. 56.-Al acaecer cualquiera de los hechos contemplados en las causales 1ª, 3ª y 4ª del Art. 53, o cualquier otro hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, realizado por el patrono o sus representantes, aquél podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente, de su trabajo. En todos estos casos, si el Juez estimare vejatorio o depresivo el hecho alegado y probado, condenará al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59, según el caso.

Art. 57.-En aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aun en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última.

CAPÍTULO VIII
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DE HECHO SIN CAUSA JUSTIFICADA

Art. 58.-Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

PARA LOS EFECTOS DEL CALCULO DE LA INDEMNIZACION A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR, NINGUN SALARIO PODRA SER SUPERIOR A CUATRO VECES EL SALARIO MINIMO DIARIO LEGAL VIGENTE. (6) (8)

Art. 59.-Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

Art. 60.-A la terminación de todo contrato, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el patrono debe dar al trabajador una constancia que exprese únicamente:

a) La fecha de iniciación y la de terminación de las labores;

b) La clase de trabajo desempeñado; y,

c) El salario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también:

a) La eficiencia y comportamiento del trabajador; y,

b) La causa o causas de la terminación del contrato.

TÍTULO SEGUNDO
DEL TRABAJO SUJETO A RÉGIMENES ESPECIALES

CAPÍTULO I
DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES

Art. 61.- Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa.

Son requisitos esenciales para la existencia de este contrato, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e inscripción en el registro correspondiente.

Art. 62.- Son obligaciones del patrono para con sus aprendices:

a) Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo;

b) Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación;

c) Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieren derecho conforme este Capítulo, contratos y reglamentos internos;

ch) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo;

d) Guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra; y,

e) Todas las demás que este Capítulo u otras Leyes y el respectivo contrato les impongan.

Art. 63.- Son obligaciones de los aprendices:

a) Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;

b) Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores;

c) Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo;

ch) Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y,

d) Todas las demás que este Capítulo y el respectivo contrato les impongan.

Art. 64.- Los aprendices no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato.

Art. 65.- Las disposiciones relativas a la protección del salario se aplicarán a las retribuciones y prestaciones que los aprendices reciban del patrono durante el adiestramiento o aprendizaje.

Art. 66.-El régimen del seguro social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

Art. 67.- A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patrones no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores.

Art. 68.-En ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del contrato de aprendizaje.

Art. 69.- EL APRENDIZ TIENE DERECHO A UN SALARIO MINIMO QUE SE FIJARA DE CONFORMIDAD CON EL CAPÍTULO II, TÍTULO III DEL LIBRO PRIMERO DE ESTE CÓDIGO. DURANTE EL PRIMER AÑO DEL APRENDIZAJE ESTE NO PODRA SER INFERIOR AL CINCUENTA POR CIENTO DEL SALARIO MINIMO; Y DURANTE EL SEGUNDO AÑO, SI LO HUBIERE, NO SERA INFERIOR AL SETENTA Y CINCO POR CIENTO DE AQUEL SALARIO. A PARTIR DEL TERCER AÑO, NO PODRA SER PAGADO A UNA TASA INFERIOR AL MINIMO LEGAL.

LA EDAD MINIMA DE LOS APRENDICES, SU JORNADA DE TRABAJO Y DERECHO A DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y OTROS PERMISOS, REMUNERADOS O NO, SE RIGEN POR LAS DISPOSICIONES DEL PRESENTE CÓDIGO.

LOS APRENDICES TIENEN LOS MISMOS DERECHOS SINDICALES QUE LOS DEMAS TRABAJADORES.

EN LO DEMAS, EL APRENDIZAJE SE REGIRA POR LAS NORMAS QUE SOBRE ESTA MATERIA APRUEBE EL ORGANO EJECUTIVO EN EL RAMO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (8)

Art. 70.-Cuando un trabajador esté sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación, conservará su calidad de tal y gozará de todos los derechos y prestaciones emanados de su contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO II
DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art. 71.-El contrato de trabajo a domicilio debe constar por escrito.

Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de

éste y siempre que el patrono suministre las materias primas, en todo o en parte.

La venta de materiales que haga el patrono al trabajador con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, se considera contrato de trabajo a domicilio.

Art. 72.-Todo patrono que ocupe los servicios de trabajadores a domicilio deberá inscribirse en el registro que al efecto llevará la Inspección General del Trabajo. Asimismo, deberá llevar un libro autorizado por dicho Departamento, en el que conste:

1º) El nombre y apellido de sus trabajadores y la dirección del lugar donde viven;

2º) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;

3º) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministra;

4º) La fecha de entrega de materia prima a cada trabajador y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y,

5º) El monto del salario.

Los días que quedaren comprendidos entre la fecha a que se refiere el ordinal 4º se considerarán como días de trabajo efectivo, para todos los efectos legales.

Art. 73.-Los patronos estarán especialmente obligados:

a) A fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo, las tarifas de salarios;

b) A proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas;

c) A recibir el trabajo y pagar los salarios, en la forma, tiempo y lugar convenidos; y,

ch) A proporcionar a las autoridades laborales los informes que les soliciten.

Si el patrono no cumple con lo dispuesto en los literales b) y c), el trabajador tendrá derecho a una indemnización por el tiempo de espera, la cual se determinará de acuerdo al salario básico por hora.

Art. 74.-Los trabajadores a domicilio estarán especialmente obligados:

1º) A poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;

2º) A realizar un trabajo de la calidad convenida o acostumbrada; y,

3º) A recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.

Art. 75.-En ningún caso los salarios de los trabajadores a domicilio podrán ser inferiores a los que resulten de la aplicación de las reglas contenidas en el Art. 415.

CAPÍTULO III
DEL TRABAJO DOMESTICO

Art. 76.-El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.

Art. 77.-Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y contínua a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado como doméstico.

No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este Código, los que se dediquen a esas labores en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.

Art. 78.- Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

Art. 79. - EL PATRONO PODRÁ EXIGIR AL TRABAJADOR ANTES DE INICIAR LAS LABORES, Y CUANDO LO CONSIDERE NECESARIO, SALVO LO DISPUESTO EN EL ORDINAL 14 DEL ARTÍCULO 30, LOS COMPROBANTES RELATIVOS A SU BUENA SALUD Y LA PRESENTACIÓN DE SU RESPECTIVO DOCUMENTO ÚNICO DE IDENTIDAD, CUANDO LA PERSONA ESTÉ OBLIGADA A TENERLO. (11)

Art. 80.- El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulables hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.

Art. 81.-El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.

Art. 82.-En el trabajo doméstico los primeros treinta días se consideran de prueba y, dentro de este término, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin responsabilidad.

Art. 83.-Son causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo doméstico, sin responsabilidad para el patrono, las siguientes:

1ª- Adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato;

2ª- Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;

3ª- Por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar.

CAPÍTULO IV
DEL TRABAJO AGROPECUARIO

SECCIÓN PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 84.-El presente Capítulo regula las relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, la ganadería y demás íntimamente relacionadas con éstas.

Art. 85.-El contrato de trabajo para realizar alguna de las labores a que se refiere el artículo anterior, puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicios, el salario percibido en la última quincena y el lugar y fecha de expedición del documento.

Art. 86.-Los trabajadores del campo pueden ser permanentes o temporales.

Son permanentes los vinculados por contratos de los dichos en el primer inciso del Art. 25, aunque en tales contratos se señale plazo para su terminación.

Son trabajadores temporales los contratados para realizar labores que por su naturaleza no son permanentes en la empresa; o que siendo permanentes las labores, han sido contratados para llenar necesidades temporales o eventuales en la misma.

Los trabajadores permanentes destinados a labores temporales no pierden por ello su calidad de permanentes.

Art. 87.-Los trabajadores temporales no tienen derecho de estabilidad en el trabajo y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en cualquier tiempo, sin expresión de causa y sin responsabilidad para ninguna de ellas.

Art. 88.-Cuando los trabajadores temporales adquieran la calidad de permanentes, gozarán de todos los derechos inherentes a tal calidad, como si ésta hubiere sido adquirida desde el comienzo de la relación de trabajo.

Art. 89.-La iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, necesidades o urgencias del trabajo, la época del año o cualesquiera otra causa justa; pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias ni la semana laboral de cuarenta y cuatro. Todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria o de la semana laboral, será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con el salario ordinario más el ciento por ciento de dicho salario.

En las explotaciones en que por costumbre se labore con jornada o semana laboral de duración inferior a la establecida en este artículo, los trabajadores conservarán inalterables sus derechos.

Art. 90.-El patrono deberá conceder un día de descanso semanal a sus trabajadores. Dicho día será el domingo, salvo lo dispuesto en el Art. 91.

El día de descanso se remunerará al trabajador con una cantidad equivalente al salario ordinario de un día.

Cuando el trabajador fuere contratado después de iniciada la semana laboral, o por razón de las labores no estuviere obligado a trabajar todos los días de ella, se le pagará como remuneración del día de descanso, el equivalente a la sexta parte del salario ordinario devengado en la semana.

Perderá el trabajador el derecho a la remuneración del día de descanso cuando, sin justa causa, tuviere faltas de asistencia al trabajo, o hubiere abandonado el mismo.

En los salarios pactados por mes se entiende que está comprendida la remuneración del día de descanso.

Art. 91.-El patrono podrá señalar un día de descanso semanal distinto del domingo, a los trabajadores que prestan sus servicios en labores que no son susceptibles de interrupción, sea por su naturaleza o por los perjuicios que tal interrupción pueda ocasionar a aquél.

Art. 92.-Las labores realizadas en día de descanso deberán ser remuneradas con doble salario ordinario.

El trabajador que labore en el día de descanso semanal, si hubiere tenido derecho a la remuneración de ese día, gozará de un día de descanso compensatorio remunerado con salario básico dentro de los seis días siguientes.

Si el trabajador no hubiere tenido derecho a la remuneración del día de descanso, gozará del compensatorio, pero sin remuneración.

Art. 93.-Los trabajadores agropecuarios tienen derecho a descanso remunerado en los días de asueto, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VI, Título Tercero, de este Libro.

Si el trabajador fuere despedido de hecho o se suspendiere su contrato sin causa justificada, antes de un día de asueto, y éste no se le remunerare, el patrono deberá pagárselo.

Art. 94.-El patrono estará obligado a proporcionar gratuitamente una parcela al trabajador que habite permanentemente en la heredad, para que haga cultivos que contribuyan a la subsistencia de él y su familia. La extensión de dicha parcela será en proporción a la de toda la heredad, al número de trabajadores que habiten permanentemente en la misma y siempre que tenga áreas incultas disponibles. En caso de duda sobre la extensión de la parcela, se estará a lo que disponga el Departamento Nacional de Inspección Agrícola.

El patrono deberá permitir al trabajador que críe aves de corral u otros animales domésticos en el predio donde estuviere la vivienda de este último; pero el trabajador deberá evitar que tales animales causen perjuicios en las siembras o cultivos del patrono o de otras personas, y cumplir las disposiciones que sobre higiene se dictaren para tales casos.

Art. 95.-Los trabajadores podrán constituir cooperativas y el patrono deberá permitir su funcionamiento.

SECCIÓN SEGUNDA
DISPOSICIONES ESPECIALES PARA EL TRABAJADOR AGRÍCOLA

Art. 96.-Sin perjuicio de otras, se consideran labores propias de la agricultura: la preparación y roturación de tierras destinadas al cultivo, la siembra, las operaciones de riego y el cuidado y protección de las plantaciones, con excepción de aquéllas que se realicen por medio de máquinas aéreas.

Se entienden íntimamente relacionadas con las labores a que se refiere el inciso anterior, entre otras, el cercamiento de tierras y la recolección de cosechas.

Art. 97.-No se consideran labores propias de la agricultura, ni relacionadas con éstas, las desarrolladas por técnicos, administradores, empleados de oficina, trabajadores encargados del mantenimiento de maquinaria e implementos agrícolas, las de quienes laboren en industrias agrícolas, las de los transportistas de semillas, fertilizantes, insecticidas y productos agrícolas, ni las de otras personas que efectúen actividades semejantes a las anteriores.

Art. 98.-Los trabajadores agrícolas estarán especialmente obligados a cuidar las plantaciones y cultivos donde deban realizar el trabajo encomendado, debiendo avisar inmediatamente al patrono o a sus representantes, de todo hecho que pueda causar perjuicio a los intereses de aquél, y del cual se hubieren dado cuenta durante el desempeño de sus labores.

Art. 99.-Los trabajadores que presten sus servicios en la recolección de cosechas podrán trabajar excediendo el límite de la jornada ordinaria; pero el trabajo realizado en el tiempo excedente se remunerará con salario ordinario. Asimismo podrán trabajar dos semanas consecutivas, sustituyendo el día de descanso de la primera semana, por el sábado de la segunda, gozando así dos días de descanso sucesivos; pero los trabajos realizados en el domingo sustituido se remunerarán únicamente con salario ordinario.

SECCIÓN TERCERA
DISPOSICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES PECUARIOS

Art. 100.-Son labores propias de la ganadería, entre otras, las que tienen por objeto criar, cuidar, proteger, asear, esquilmar o esquilar ganado o procurar su reproducción, excepto las actividades realizadas por veterinarios o inseminadores.

La apicultura y la avicultura estimanse labores pecuarias.

Se consideran íntimamente relacionadas con las labores a que se refieren los incisos anteriores, por ejemplo: las de arrear o transportar ganado y el transporte de los productos dentro de heredades o de éstas con destino a los mercados, el cerramiento y cuidado de potreros y la producción y preparación de forrajes en la heredad.

Art. 101.-No se consideran labores propias de la ganadería, ni relacionadas con éstas, las de técnicos, las de administradores, empleados de oficina, encargados del mantenimiento de maquinaria o implementos ganaderos, las de elaboradores de productos pecuarios, las de sacrificadores o destazadores de ganado, las de arreadores y transportistas del mismo o de sus productos, dentro de un mercado o mercados diferentes, ni las de otras personas que efectúen actividades semejantes a las anteriores.

Art. 102.-Los trabajadores pecuarios estarán especialmente obligados a cuidar con el mayor esmero los animales de propiedad del patrono que estén bajo su vigilancia o que se le hayan proporcionado para su trabajo.

El trabajador no será responsable de la muerte, inutilización o extravío de dichos animales, cuando fueren causados por enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor.

SECCIÓN CUARTA
DISPOSICIÓN FINAL

Art. 103.-Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si un trabajador realiza labores propias de la agricultura, la ganadería u otras íntimamente relacionadas con éstas, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la Inspección General de Trabajo.

CAPÍTULO V
DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES

SECCIÓN PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 104.- EL TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS DEBE SER ESPECIALMENTE ADECUADO A SU EDAD, ESTADO FISICO Y DESARROLLO.(8)

Art. 105.- SE PROHIBE EL TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS EN LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES.

SIN EMBARGO, SE PODRA AUTORIZAR EL TRABAJO DE MENORES A PARTIR DE LA EDAD DE DIECISEIS AÑOS, SIEMPRE QUE QUEDEN PLENAMENTE GARANTIZADAS SU SALUD, SEGURIDAD Y MORALIDAD Y QUE ESTOS HAYAN RECIBIDO INSTRUCCION O FORMACION PROFESIONAL ADECUADA Y ESPECIFICA EN LA RAMA DE LA ACTIVIDAD CORRESPONDIENTE.

LOS TIPOS DE EMPLEO O DE TRABAJO A QUE SE APLICA EL PRESENTE ARTICULO, SERAN DETERMINADOS POR LA REGLAMENTACION DE ESTE CÓDIGO, PREVIA CONSULTA DEL CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO.

LAS PROHIBICIONES Y RESTRICCIONES RELATIVAS AL EMPLEO DE MENORES NO SE APLICAN AL TRABAJO EFECTUADO EN ESCUELAS DE ENSEÑANZA GENERAL, PROFESIONAL O TECNICA O EN OTRAS INSTITUCIONES DE FORMACION. (8)

Art. 106.-Son labores peligrosas las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador. Estímase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejaren, o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Considéranse labores peligrosas, por ejemplo las siguientes:

a) El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes;

c) Los trabajos subterráneos o submarinos;

ch) Los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres, o tóxicas, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes;

d) Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares;

e) Los trabajos en minas y canteras;

f) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles; y,

g) Las demás que se especifiquen en las Leyes, Reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Art. 107.-El trabajo en bares, cantinas, salas de billar y otros establecimientos semejantes, se considera labor peligrosa para los menores de dieciocho años.

Art. 108.-Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquéllas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejaren, tales como:

a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;

b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y,

ch) Las demás que se especifican en las Leyes, Reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Art. 109.-Para efectos judiciales y administrativos, en caso de duda sobre si una labor es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de dichas actividades haga la dirección General de Previsión Social.

SECCIÓN SEGUNDA
DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Art. 110.- SE PROHÍBE A LOS PATRONOS ASIGNAR A MUJERES EMBARAZADAS, O QUE PADEZCAN DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, TRABAJOS QUE REQUIEREN ESFUERZOS FÍSICOS INCOMPATIBLES CON SU ESTADO O ENFERMEDAD, A PARTIR DE SU DIAGNÓSTICO Y HASTA HABER AGOTADO EL TRATAMIENTO RESPECTIVO. (1) (19)

SE PRESUME QUE CUALQUIER TRABAJO QUE REQUIERA UN ESFUERZO FISICO CONSIDERABLE, ES INCOMPATIBLE CON EL ESTADO DE GRAVIDEZ DESPUES DEL CUARTO MES DE EMBARAZO. (1)

Art. 111.- DEROGADO. (8)

Art. 112.- DEROGADO. (8)

Art. 113.- DESDE QUE COMIENZA EL ESTADO DE GRAVIDEZ, HASTA QUE CONCLUYAN SEIS MESES POSTERIORES AL DESCANSO POSTNATAL, EL DESPIDO DE HECHO O EL DESPIDO CON JUICIO PREVIO, NO PRODUCIRÁN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE LA MUJER TRABAJADORA, EXCEPTO CUANDO LA CAUSA DE ESTOS HAYA SIDO ANTERIOR AL EMBARAZO; PERO AUN EN ESTE CASO, SUS EFECTOS NO TENDRÁN LUGAR SINO HASTA INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE CONCLUIDO EL PERÍODO ANTES EXPRESADO, EL CUAL SE LE DENOMINARÁ AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL DE LA MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ.

LA MUJER TRABAJADORA AL REINCORPORARSE EN SUS LABORES LUEGO DEL DESCANSO POSTNATAL, DEBERÁ CUMPLIR CON SUS DEBERES Y OBLIGACIONES LABORALES, ASÍ COMO CON SU JORNADA LABORAL DIARIA, CON EL HORARIO ESTABLECIDO Y CON TODAS LAS DEMÁS CONDICIONES REGULADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO, EVITANDO INCURRIR EN UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA.

EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRONO DE LA AMPLIACIÓN DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, SERÁ SANCIONADO CON MULTA DE TRES A SEIS SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES VIGENTES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIO. LO ANTERIOR, SIN PERJUICIO DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS EN ESTE CÓDIGO A LA TRABAJADORA EMBARAZADA. (18)

SECCIÓN TERCERA
DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Art. 114.- LOS MENORES DE CATORCE AÑOS Y LOS QUE HABIENDO CUMPLIDO ESA EDAD SIGAN SOMETIDOS A LA ENSEÑANZA OBLIGATORIA, NO PODRAN SER OCUPADOS EN TRABAJO ALGUNO. (8)

INCISO SEGUNDO DEROGADO POR D.L. No. 839/09. (8)

INCISO TERCERO DEROGADO POR D.L. No. 839/09. (8)

INCISO CUARTO DEROGADO POR D.L. No. 839/09. (8)

Art. 115.-Los menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres.

Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallaren fuera de la República o se ignorare su paradero.

Art. 116.-La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.

Art. 117.-Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

LOS MENORES DE DIECIOCHO AÑOS NO PODRAN SER ADMITIDOS AL EMPLEO SIN LA REALIZACION DE UN MINUCIOSO EXAMEN MEDICO PREVIO, QUE LOS DECLARE APTOS PARA EL TRABAJO EN QUE VAYAN A SER EMPLEADOS.

UN REGLAMENTO DETERMINARA LOS REQUISITOS Y CARACTERISTICAS DEL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES DE EDAD, PERO EN TODO CASO SERA OBLIGATORIO QUE:

a) EL MISMO SE PRACTIQUE POR UN MEDICO CALIFICADO;

b) ELLO SEA PROBADO POR EL CERTIFICADO CORRESPONDIENTE;

c) LA APTITUD PARA EL TRABAJO QUE ESTEN EJECUTANDO DEBERA ESTAR SUJETA A INSPECCIONES MEDICAS PERIODICAS, A INTERVALOS NO MAYORES DE UN AÑO, HASTA QUE HAYAN ALCANZADO LA EDAD DE DIECIOCHO AÑOS;

ch) TRATANDOSE DE TRABAJOS QUE ENTRAÑEN RIESGOS PARA LA SALUD, LA REPETICION PERIODICA DEL EXAMEN SERA OBLIGATORIA HASTA LA EDAD DE VEINTIUN AÑOS.**********APARTADO DECLARADO INCONSTITUCIONAL

EL EXAMEN MEDICO A QUE SE REFIERE ESTE ARTÍCULO, SERA GRATUITO PARA EL TRABAJADOR. (8)

CAPÍTULO VI
DISPOSICIÓN FINAL

Art. 118.-En lo que no estuviere especialmente previsto en este Título, se aplicará lo que para el caso dispongan las normas y principios generales de este Código.

TÍTULO TERCERO
SALARIOS, JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS SEMANALES, VACACIONES, ASUETOS Y AGUINALDOS

CAPÍTULO I
DEL SALARIO

Art. 119.-Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considérase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código.

Art. 120.-El salario debe pagarse en moneda de curso legal.

Art. 121.-Sin perjuicio de la preferencia y privilegio que otras Leyes confieren a los créditos hipotecarios sobre inmuebles y a los de prenda agraria, ganadera o industrial aun vigentes, el salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono y ocuparán el primer lugar, excluyendo, por consiguiente, a los demás, aunque estos últimos sean de carácter mercantil; afectarán todos los bienes del patrono o de su sustituto de acuerdo con lo que este Código dispone para el caso de sustitución patronal.

Los acreedores por razón de salarios o prestaciones sociales no estarán obligados a aguardar las resultas del concurso o quiebra, para proceder a ejercer sus acciones contra los bienes del concursado o quebrado; tampoco serán obligados en ningún caso por cualquier convenio celebrado por éste y los demás acreedores.

Las ejecuciones por razón de salarios o prestaciones sociales que haya pendientes contra el deudor, no se acumularán al juicio de concurso o quiebra ni figurarán en la venta de los bienes concursados las cosas que hayan sido embargadas para responder por el pago de dichos salarios o prestaciones.

Art. 122.-El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código.

Art. 123.- LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS QUE EN UNA MISMA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO Y QUE EN IDÉNTICAS CIRCUNSTANCIAS DESARROLLEN UNA LABOR IGUAL, DEVENGARÁN IGUAL REMUNERACIÓN CUALQUIERA QUE SEA SU SEXO, EDAD, RAZA, COLOR, O CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, OPINIÓN POLÍTICA O CREENCIA RELIGIOSA. ASIMISMO PODRÁN PARTICIPAR EN PROCESOS INTERNOS DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO PARA PODER OPTAR A UNA MEJORA LABORAL Y SALARIAL.

TODO LO ANTERIOR TOMANDO EN CUENTA SUS DISTINTAS COMPETENCIAS PROFESIONALES, APTITUDES Y EXPERTICIA, SIN NINGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN.

EL INCUMPLIMIENTO CONSTATADO DE LO ESTABLECIDO EN LOS INCISOS ANTERIORES, SERÁ SANCIONADO DE ACUERDO A LA CAPACIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR CON MULTA DE HASTA CINCO SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIO VIGENTE, POR CADA VIOLACIÓN COMETIDA, SIN QUE POR ELLO DEJE DE CUMPLIRSE CON LO DISPUESTO EN EL PRESENTE ARTÍCULO. (8) (20)

Art. 124.-La inobservancia de lo prescrito en el artículo anterior, dará derecho a los trabajadores afectados para demandar la nivelación de salarios.

Art. 125.-Cuando no se hubiere determinado en el contrato el servicio que deba prestar el trabajador y el patrono lo destinare a un cargo que ordinariamente se remunere en la empresa con mayor salario que el estipulado, el trabajador devengará el salario correspondiente a dicho cargo por todo el tiempo que lo estuviere desempeñando; pero si fuere menor que el estipulado, devengará este último.

Lo dispuesto en el inciso anterior se aplicará también cuando habiéndose estipulado en el contrato el trabajo que deba desempeñarse, el trabajador fuere destinado a otro de la misma o de distinta naturaleza que la del convenido.

Art. 126.-Las principales formas de estipulación de salarios son:

a) Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;

b) Por unidad de obra: cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido;

c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;

ch) Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea;

d) Por comisión: cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza. Si la comisión resultante fuere inferior al salario mínimo establecido, se pagará este último. La Comisión se devengará desde el momento en que se hubiere perfeccionado la operación respectiva; pero si la operación diese origen a varios pagos en distintas fechas, podrán convenirse comisiones por determinado número de pagos en cuyos casos las comisiones se devengarán desde el momento en que tales pagos fuesen efectuados. De la liquidación a que se refiere la regla 3ª del Art. 130, el patrono deberá entregar al trabajador una copia firmada. El incumplimiento de esta obligación dará lugar, en caso de conflicto, a que se tengan por ciertas las cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda; y,

e) A destajo, por ajuste o precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas u horarios.

Art. 127.-El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal.

Art. 128.-El salario debe pagarse en el lugar convenido o en el establecido por el

reglamento interno de trabajo y, a falta de estipulación, en el acostumbrado o donde el trabajador preste sus servicios.

Art. 129.-Queda prohibido pagar el salario en centros de vicio, lugares de recreo, expendios de bebidas embriagantes y tiendas de ventas al por menor, a no ser que se trate de los trabajadores de esos establecimientos.

El pago efectuado en contravención a lo dispuesto en el inciso anterior, se tendrá por no hecho.

Art. 130.-El pago del salario debe realizarse en la fecha convenida, en la establecida en el reglamento interno de trabajo, en la acostumbrada o de conformidad a las reglas siguientes:

1ª) Si se hubiere estipulado por unidad de tiempo, al vencimiento del período correspondiente, como semana, quincena, mes o el día hábil inmediato anterior;

2ª) Si se hubiere estipulado por unidad de obra, sistema mixto, por tarea, o a destajo, dentro de los dos días siguientes al de la entrega o recuento respectivo; y,

3ª) Si se hubiere estipulado por comisión, al ser liquidada, operación esta que hará la empresa en forma individual o general, por lo menos cada quince días. Al mismo tiempo deberá pagarse el salario fijo a que se refiere la letra d) del Art. 126.

En circunstancias especiales, calificadas previamente por el Director General de Trabajo, los plazos a que se refiere este artículo podrán ampliarse sin que esta ampliación pueda exceder de seis días.

Art. 131.-La operación del pago deberá iniciarse, inmediatamente después de terminada la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva. Esta operación deberá realizarse ininterrumpidamente.

Art. 132.-El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos.

Art. 133.- EL SALARIO MINIMO ES INEMBARGABLE, EXCEPTO POR CUOTA ALIMENTICIA. EN LO QUE EXCEDA DEL SALARIO MINIMO, LA REMUNERACION SE PODRA EMBARGAR HASTA EN UN VEINTE POR CIENTO. (8)

Art. 134.-Cuando el trabajador sea deudor de su patrono por hechos ocurridos con ocasión o motivo de la relación de trabajo, el patrono sólo podrá exigir el pago de tales deudas promoviendo el juicio laboral correspondiente.

Art. 135.-El salario deberá pagarse al propio trabajador; pero si éste no pudiere concurrir a recibirlo, el pago deberá hacerse a su cónyuge o compañero de vida, o a alguno de sus ascendientes o descendientes, previamente autorizado.

Se prohíbe toda enajenación del crédito por salarios.

Art. 136.-Cuando el trabajador contraiga deudas provenientes de créditos concedidos por bancos, compañías aseguradoras, instituciones de crédito o sociedades y asociaciones cooperativas, podrá autorizar a su patrono para que, de su salario ordinario y en su nombre, efectúe los descuentos necesarios para la extinción de tales deudas.

La autorización deberá otorgarse por escrito y en dos ejemplares. Concedida será irrevocable.

El patrono, al recibir copia del contrato, respectivo y un ejemplar de la autorización, estará obligado a efectuar los descuentos y pagos correspondientes.

En los casos de sustitución de patrono o de que el trabajador cambie de empleo, el nuevo patrono que recibiere comunicación en que se expresen la existencia, condiciones y estado del crédito y transcripción de la autorización, quedará obligado a efectuar los descuentos y pagos a que se refiere el inciso anterior.

En todo caso, las cantidades señaladas en el contrato como cuotas de pago, no excederán del veinte por ciento del salario ordinario devengado por el trabajador en el o los períodos fijados para el pago.

Cuando las entidades mencionadas en el inciso primero, promovieren acciones judiciales para el pago forzoso de obligaciones mutuarias contraídas por trabajadores, no tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 133, pudiéndose trabar embargo hasta en el veinte por ciento del salario ordinario, cualquiera que sea la cuantía de éste. ***INCISO DECLARADO INCONSTITUCIONAL**

Art. 137.- Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

Art. 138.-Todo patrono está obligado a llevar planillas o recibos de pago en que consten, según el caso, los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas; y los días hábiles, de asueto y de descanso en que laboren. También constarán los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas.

Dichos documentos deberán ser firmados por el trabajador y si éste no supiere o no pudiere, deberá estampar la huella digital del pulgar de la mano derecha o a falta de éste la de cualquier dedo.

EL TRABAJADOR RECIBIRA, SI LO SOLICITA, UNA COPIA DE SUS RECIBOS DE PAGO, EN LA QUE SE HARA CONSTAR TODOS LOS ELEMENTOS DE SU REMUNERACION Y DE LOS DESCUENTOS QUE SE HAN PRACTICADO SOBRE LA MISMA. (8)

Art. 139.- Las disposiciones legales protectoras del salario se aplicarán en lo pertinente a las prestaciones sociales.

Art. 140.- Salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del Art. 119, el cual servirá de base para calcular cualquier obligación pecuniaria del patrono a favor del trabajador, motivada por la prestación de sus servicios.

Art. 141.- Salario básico por día o por hora es la suma asignada en los respectivos contratos de trabajo para estas medidas de tiempo.

Art. 142.- En los casos en que el salario básico tenga que calcularse en relación con unidades de tiempo, se observarán las siguientes reglas:

A) Salario básico por día:

1) El producto que resulte de multiplicar el salario convenido por hora, por el número de horas acordadas para la duración de la jornada ordinaria de trabajo;

2) La cantidad que resulte de dividir la suma estipulada por semana, quincena, mes u otra unidad de tiempo, entre el número total de días contenidos en el período de que se trate;

3) En los casos de estipulación del salario por sistema mixto, se dividirá la cantidad

total devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número total de horas ordinarias trabajadas, y el promedio obtenido se multiplicará por el número de horas de que consta la jornada diaria;

4) En los casos de estipulación del salario por unidad de obra o por tarea, la cantidad que resulte de dividirse el total devengado en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número de días trabajados en ese lapso;

5) Si el salario hubiere sido pactado a destajo, por ajuste o precio alzado, el salario básico por día será el que resulte de dividir la cantidad devengada por el trabajador, entre el número de días que empleó en ejecutar la obra;

6) En los casos de trabajadores a domicilio, el salario básico por día se calculará dividiendo la cantidad pagada en la última entrega, entre los días que se consideran como trabajados, según lo dispuesto en el Art. 72 inciso último; y

7) Si el salario hubiere sido estipulado por comisión, o por cualquiera otra forma distinta de las anteriores, el básico por día será el que resulte de dividir el total de los salarios ordinarios devengados por el trabajador en los seis meses anteriores a la fecha de la última liquidación que preceda al cálculo, entre el número de días laborables comprendidos en dichos seis meses.

En los casos de los números 3 y 4 de este apartado, y tratándose de trabajos que por su propia naturaleza, aunque permanentes, se presten en forma discontinua, como el de carga y descarga de barcos, si del cálculo efectuado resultare un salario mayor de treinta colones, sólo se reconocerá como salario básico dicha suma.

B) Salario básico por hora:

1) El salario convenido por día, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;

2) El cociente que resulte de la aplicación del número dos del apartado A) de este artículo, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo;

3) Cuando el salario haya sido estipulado por sistema mixto, el salario básico por hora será la cantidad que resulte de dividir lo que el trabajador haya devengado en su jornada ordinaria, entre el número de horas de que ésta consta; y

4) En el caso del número 6 del Apartado A), el salario básico por hora se calculará dividiendo la cantidad que resulte de la aplicación de dicho numeral entre ocho.

El salario básico que conforme a las reglas anteriores, sirva para pagar la remuneración de horas excedentes a la jornada ordinaria diaria, será también el que se tomará en cuenta para remunerar las horas extras que se trabajen excediendo a la semana laboral.

Art. 143.-Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral.

CAPÍTULO II
DEL SALARIO MÍNIMO

SECCIÓN PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 144.- Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

Art. 145.- PARA FIJAR EL SALARIO MINIMO SE ATENDERA SOBRE TODO AL COSTO DE LA VIDA, A LA INDOLE DE LA LABOR, A LOS DIFERENTES SISTEMAS DE REMUNERACION, A LAS DISTINTAS ZONAS DE PRODUCCION Y A OTROS CRITERIOS SIMILARES.(7)

Art. 146.- Para apreciar el costo de la vida deberán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio, campesina o urbana.

Art. 147.- Cuando los salarios mínimos se fijen por unidad de tiempo se referirán a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias. Cuando la jornada de trabajo sea menor de ocho horas pero mayor de cinco, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado; la misma obligación tendrá si, para el efecto de completar la semana laboral, la jornada fuere menor de cinco horas. En cualquier otro caso, la remuneración sera proporcional al tiempo trabajado.

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio para el patrono asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.

Art. 148.- Los salarios mínimos fijados sustituyen de pleno derecho, durante su vigencia, cualesquiera otros inferiores que se hayan estipulado.

No implicarán, en ningún caso, negación o menoscabo de los derechos o ventajas que obtuvieren o hubieren obtenido los trabajadores en virtud de contratos individuales de trabajo, contratos o convenciones colectivos de trabajo, reglamentos internos o costumbre de empresa.

SECCIÓN SEGUNDA
DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIO MÍNIMO

Art. 149.- El Consejo Nacional de Salario Mínimo es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Estará integrado por siete miembros: tres representarán al interés público, dos al interés de los trabajadores y dos al de los patronos.

Los representantes del interés público serán designados por el **ÓRGANO EJECUTIVO** así: uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otro por el Ministerio de Economía y otro por el Ministerio de Agricultura y Ganadería. (7)

Los miembros designados por el **ÓRGANO EJECUTIVO** deberán ser funcionarios o empleados del respectivo Ramo. (7)

La elección de los representantes del interés de los trabajadores y del de los patronos se llevará a cabo de conformidad con el reglamento respectivo.

Habrá igual número de representantes suplentes designados o elegidos de la misma manera que los propietarios, quienes sustituirán con iguales facultades a los propietarios, cuando éstos por cualquier motivo, no pudieren desempeñar el cargo.

Art. 150.- El representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el suplente, en su defecto, será el Presidente del Consejo.

El Consejo elegirá dos Vice-Presidentes de su seno: uno por el interés de los trabajadores y

otro por el de los patronos.

En ausencia del Presidente del Consejo o de su suplente, los Vice-Presidentes asumirán la presidencia alternativamente.

Art. 151.- Los miembros del Consejo desempeñarán sus funciones por el período de dos años y ejercerán sus cargos hasta que los sustitutos tomen posesión de los mismos, pudiendo ser reelegidos o refrendados en sus nombramientos.

Cualquier miembro nombrado o elegido para llenar una vacante que ocurra antes de expirar el período de su predecesor, ejercerá el cargo por el resto del período.

Art. 152.- Son atribuciones del Consejo:

a) Elaborar y proponer periódicamente al **ÓRGANO EJECUTIVO**, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, proyectos de decretos para la fijación de salarios mínimos; (7)

b) Proponer al **ÓRGANO EJECUTIVO**, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, la modificación de las tarifas de salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación; (7)

c) Prescribir normas para la estimación del costo de la vida y de los otros elementos de juicio que, de conformidad al Art. 145, deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo;

ch) Integrar las Comisiones que considere necesario para investigar los elementos a que se refiere el literal anterior; y,

d) Elaborar su reglamento interno.

Art. 153.- Los miembros del Consejo serán remunerados por medio de dietas, en la forma que prescriba la Ley de Salarios.

Art. 154.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará al Consejo el personal que sea necesario, así como las informaciones, datos, equipos y demás elementos imprescindibles para su buen funcionamiento.

El Consejo, a su vez, deberá rendir un informe semestral de todas sus actividades al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

SECCIÓN TERCERA
MODO DE PROCEDER A LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Art. 155.- El Consejo Nacional de Salario Mínimo procederá a fijar las tarifas de salarios mínimos de conformidad a los principios que inspiran el Art. 145, oyendo la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica.

Fijadas definitivamente las tarifas, el Consejo elaborará el correspondiente proyecto de decreto y lo someterá a la aprobación del **ÓRGANO EJECUTIVO**, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. (7)

Art. 156.- Si el **ÓRGANO EJECUTIVO** aprobare el proyecto a que se refiere el artículo anterior, emitirá el correspondiente decreto y lo hará publicar en el Diario Oficial. El decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación. (7)

Art. 157.- Si el **ÓRGANO EJECUTIVO** no aprobare el proyecto de decreto, lo devolverá al Consejo para su reconsideración, exponiendo las razones que tenga para devolverlo. El Consejo conocerá de las observaciones del Poder Ejecutivo y hará las modificaciones que considere pertinentes, verificado lo cual, remitirá nuevamente el proyecto de decreto reconsiderado, para su oportuna aprobación. (7)

Art. 158.- Publicado el decreto, el Consejo procederá a hacerlo del conocimiento de las partes interesadas y los patronos tendrán la obligación de colocar ejemplares del mismo y sus instructivos, en sitios visibles para sus trabajadores.

Art. 159.- Los salarios mínimos fijados por decreto deberán ser revisados, por lo menos, cada tres años.

SECCIÓN CUARTA
DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

Art. 160.- Son obligaciones de los Patronos:

a) Permitir que cualquier funcionario, empleado o delegado del Consejo Nacional de Salario Mínimo, debidamente autorizado, tenga libre acceso a todos los sitios donde se ejecute algún trabajo; y proporcionar los datos que se les soliciten, con el fin de obtener información acerca de las condiciones que allí prevalezcan; y,

b) Permitir que las personas mencionadas en el literal anterior, examinen o saquen copias de las planillas o recibos de pago.

Los datos así obtenidos sólo podrán ser utilizados para fines estadísticos y no harán fe en ninguna clase de actuaciones judiciales.

CAPÍTULO III
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DE LA SEMANA LABORAL

Art. 161.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

Art. 162.- En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

SE CONSIDERAN TAREAS PELIGROSAS O INSALUBRES LAS LABORES COMPRENDIDAS EN LOS ARTICULOS 106 Y 108. EN CASO DE DUDA SOBRE SI UNA TAREA ES PELIGROSA O INSALUBRE, SE ESTARA A LA CALIFICACION QUE DE LA MISMA HAGA LA DIRECCION GENERAL DE PREVISION SOCIA. (5)

NO OBSTANTE LO DISPUESTO EN EL INCISO PRIMERO DE ESTE ARTICULO, LOS PATRONOS DE EMPRESAS EN QUE SE REALIZAN TAREAS CONCEPTUADAS COMO PELIGROSAS O INSALUBRES, PODRAN SOLICITAR AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL AUTORIZACION PARA TRABAJAR DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO ANTERIOR, LA QUE SE OTORGARA PREVIO DICTAMEN DE LA DIRECCION GENERAL DE PREVISION SOCIAL, EN QUE CONSTE QUE DICHAS EMPRESAS EMPLEAN SISTEMAS Y EQUIPOS DE SEGURIDAD E HIGIENE APROPIADOS A SUS ACTIVIDADES Y QUE LOS RIESGOS PROFESIONALES CON RESPONSABILIDAD PATRONAL NO HAN SIDO FRECUENTES. LA AUTORIZACION REFERIDA SE REVOCARA, SI VARIAREN EN CUALQUIER TIEMPO LOS EXTREMOS INDICADOS. (5)

Art. 163.- Considérase tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

Art. 164.- La jornada de trabajo en casos especiales, podrá dividirse hasta en tres partes comprendidas en no más de doce horas, previa autorización del Director General de Trabajo.

Art. 165.- El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de acuerdo con los trabajadores. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por este Código, convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole de las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

Art. 166.- Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que, dentro de la misma, los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

En las empresas que prestan un servicio público como las de ferrocarriles, de transporte de pasajeros, de suministro de energía eléctrica y otras análogas, el horario de trabajo será elaborado por la empresa, en atención al mejor servicio o a las disposiciones dictadas por la autoridad competente, según el caso, e incorporado al respectivo reglamento interno de trabajo.

Los trabajadores y los patronos no podrán pactar, en labores esenciales a la comunidad, horarios de trabajo que la perjudiquen. En esta clase de servicios, el horario de Trabajo deberá ser sometido a la aprobación del Director General de Trabajo.

Art. 167.- Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Art. 168.- Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art. 169.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

Art. 170.- El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma

permanente, para ser prestado en la jornada nocturna.

También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo.

CAPÍTULO IV
DEL DESCANSO SEMANAL

Art. 171.- Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral.

El trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración establecida en el inciso anterior.

Art. 172.- Los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso, siempre que hubieren laborado seis días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos.

No perderán la remuneración del día de descanso los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, cuando por causa justa falten a su trabajo o no completen alguna de las jornadas.

Art. 173.- El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquéllas que por la índole de sus actividades laboran normalmente en día domingo, tienen la facultad de señalar a sus trabajadores el día de descanso que les corresponda en la semana. Fuera de estos casos, cuando las necesidades de la empresa lo requieran, el patrono, para señalar a sus trabajadores un día de descanso distinto del domingo, deberá solicitar autorización al Director General de Trabajo.

Art. 174.- Los trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso.

Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto va incluida la prestación pecuniaria del día de descanso semanal.

Art. 175.- Los trabajadores que de común acuerdo con sus patronos trabajen en el día que legal o contractualmente se les haya señalado para su descanso semanal, tendrán derecho al salario básico correspondiente a ese día, más una remuneración del cincuenta por ciento como mínimo, por las horas que trabajen y a un día de descanso compensatorio remunerado.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará tomando como base el salario extraordinario que les corresponde por la jornada de ese día, según lo dispuesto en el inciso anterior.

Art. 176.- El día de descanso compensatorio, será remunerado con salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente.

El día de descanso compensatorio se computará como de trabajo efectivo para los efectos de completar la semana laboral en que quedare comprendido.

CAPÍTULO V
DE LA VACACIÓN ANUAL REMUNERADA

Art. 177.- Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.

Art. 178.- Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

Art. 179.- Los años de trabajo continuo se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono y vencerán en la fecha correspondiente de cada uno de los años posteriores.

Art. 180.- Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

Art. 181.- Se entenderá que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, pero los días que durare la suspensión no se computarán como días trabajados para los efectos del artículo anterior.

Art. 182.- El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos.

Los plazos dentro de los cuales el trabajador deberá gozar de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de ciento; y de seis meses, si el número de trabajadores fuere mayor de ciento; ambos plazos contados a partir de la fecha en que el trabajador complete el año de servicio.

Art. 183.- Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de prestación por vacaciones, se tomará en cuenta:

1º) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo; y,

2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 184.- Si en virtud del contrato de trabajo o por las normas de este Código, el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpan aquéllas.

Art. 185.- La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquéllas en que deba volver al trabajo.

Art. 186.- DEROGADO. (8)

Art. 187.- Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Pero si ya hubiere terminado el año continuo de servicio,

aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho en concepto de vacaciones.

Art. 188.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones; y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas.

Art. 189.- El patrono podrá disponer que todo el personal de la empresa o establecimiento, disfrute colectivamente, dentro de un mismo período, de la vacación anual remunerada. En tal caso no será necesario que el trabajador complete el año de servicio que exige el Art. 177, ni los doscientos días de que habla el Art. 180, ni tendrá efecto lo dispuesto en el Art. 186.

También podrá el patrono, de acuerdo con la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento, fraccionar las vacaciones en dos o más períodos dentro del año de trabajo. Si fueren dos, cada período deberá durar diez días por lo menos; y, si fueren tres o más, siete días como mínimo.

CAPÍTULO VI
DE LOS DIAS DE ASUETO

Art. 190.- Se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

a) Primero de enero;

b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;

c) Primero de mayo;

ch) SEIS DE AGOSTO;(9)

d) Quince de septiembre;

e) Dos de noviembre; y

f) Veinticinco de diciembre.

ADEMAS SE ESTABLECEN EL TRES Y CINCO DE AGOSTO EN LA CIUDAD DE SAN SALVADOR; Y EN EL RESTO DE LA REPUBLICA, EL DIA PRINCIPAL DE LA FESTIVIDAD MAS IMPORTANTE DEL LUGAR, SEGUN LA COSTUMBRE. (9)

Art. 191.- El día de asueto debe remunerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art. 142.

Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto.

Art. 192.- Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajen en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de éste.

SI TRABAJAN EN HORAS EXTRAORDINARIAS, EL CALCULO PARA EL PAGO DE LOS RECARGOS RESPECTIVOS SE HARA EN BASE AL SALARIO EXTRAORDINARIO ESTABLECIDO EN EL INCISO ANTERIOR. (1)

Art. 193.- En las empresas que presten servicios públicos, o esenciales a la comunidad, los trabajadores estarán obligados a permanecer en sus puestos en el número que designe el patrono, para que el servicio no sea interrumpido y rinda el mínimo exigible y necesario.

En la misma obligación y con las mismas limitaciones estarán los trabajadores que presten sus servicios en:

a) Establecimientos de diversión o esparcimiento;

b) Establecimientos dedicados a la venta de artículos de primera necesidad, pero en este caso no estarán obligados a trabajar después de las doce horas;

c) Hoteles, restaurantes y refresquerías;

ch) Labores cuya interrupción pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicos; y,

d) Labores que, por razones técnicas o prácticas, requieran su continuidad, o cuya interrupción traiga consigo la descomposición de la materia a elaborar o consecuencias análogas.

En los casos de este artículo, los trabajadores que laboren en los días de asueto tendrán derecho a la remuneración establecida en el artículo anterior.

Art. 194.- Si coincidiere un día de asueto con el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día, tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Art. 192 y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

Art. 195.- Unicamente quedarán excluidos de lo dispuesto en este Capítulo los trabajadores a domicilio y los trabajadores cuyos salarios se hayan estipulado por comisión o a destajo, por ajuste o precio alzado.

CAPÍTULO VII
DEL AGUINALDO

Art. 196.- Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.

Art. 197.- Los patronos estarán obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio.

Los trabajadores que al día doce de diciembre no tuvieren un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicios a la fecha indicada.

Art. 198.- LA CANTIDAD MÍNIMA QUE DEBERÁ PAGARSE AL TRABAJADOR COMO PRIMA EN CONCEPTO DE AGUINALDO SERÁ:

1º PARA QUIEN TUVIERE UN AÑO Y MENOS DE TRES AÑOS DE SERVICIO, LA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO DE QUINCE DÍAS;

2º PARA QUIEN TUVIERE TRES AÑOS O MÁS Y MENOS DE DIEZ AÑOS DE SERVICIO, LA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SALARIO DE DIECINUEVE DÍAS; y,

3º PARA QUIEN TUVIERE DIEZ O MÁS AÑOS DE SERVICIO, UNA PRESTACIÓN

EQUIVALENTE AL SALARIO DE VEINTIÚN DÍAS. (4) (14)

Art. 199.- Para calcular la remuneración que el trabajador debe recibir en concepto de aguinaldo, se tomará en cuenta:

1º) El salario básico que devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo; y,

2º) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Art. 200.- La prima que en concepto de aguinaldo debe entregarse a los trabajadores que tienen derecho a ella, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el doce y el veinte de diciembre de cada año.

Art. 201.- NINGÚN TRABAJADOR O TRABAJADORA PERDERÁ EL DERECHO AL AGUINALDO POR RAZONES DISCIPLINARIAS, INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS AL TRABAJO O CUALQUIER OTRA CAUSA. (22)

Art. 202.- Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, antes del día doce de diciembre, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le corresponda en concepto de aguinaldo.

CAPÍTULO VIII
DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPÍTULOS V Y VII

Art. 203.- Se tendrán por causas justificadas de inasistencia al trabajo, el goce de vacaciones o licencias, la suspensión disciplinaria, las causas que según la Ley interrumpen o suspenden el contrato individual de trabajo y todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador asistir a sus labores.

Sin embargo, cuando la inasistencia al trabajo se deba a la privación de la libertad del trabajador, por acto de autoridad, seguido de un procedimiento legal en que se le imponga una sanción, tal inasistencia no se considerará justificada.

LIBRO SEGUNDO
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

TÍTULO PRIMERO
ASOCIACIONES PROFESIONALES

CAPÍTULO I
DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y SU PROTECCIÓN

Art. 204.- Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

a) Los patronos y trabajadores privados;

b) LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS. (7)

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

Art. 205.- Se prohíbe a toda persona:

a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;

b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;

c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y,

d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

Art. 206.- Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores.

Art. 207.- Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.

La calidad de miembro de un sindicato y el ejercicio de los derechos inherentes a tal calidad, son estrictamente personales. Sólo se permite la representación de un miembro por otro, cuando se llenen los requisitos siguientes:

1º) Que la representación se otorgue por escrito y se acompañe del comprobante de identificación extendido por el sindicato al miembro representado; y,

2º) Que cuando tenga lugar en un sindicato organizado en secciones o sub-secciones, tanto el representante como el representado, pertenezcan a la misma sección o sub-sección.

La representación no tendrá lugar cuando se trate de acordar la disolución del sindicato, de las secciones o sub-secciones.

CAPÍTULO II
CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Art. 208.- SE RECONOCEN LAS SIGUIENTES CLASES DE SINDICATOS:

a) SINDICATO DE GREMIO;

b) SINDICATO DE EMPRESA;

c) SINDICATO DE INDUSTRIA;

ch) SINDICATO DE EMPRESAS VARIAS; y,

d) SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES. (8)

Art. 209.- SINDICATO DE GREMIO, ES EL FORMADO POR TRABAJADORES QUE EJERCEN

UNA MISMA PROFESION, ARTE, OFICIO O ESPECIALIDAD.

SINDICATO DE EMPRESA, ES EL FORMADO POR TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN UNA MISMA EMPRESA, ESTABLECIMIENTO O INSTITUCION OFICIAL AUTONOMA.(7)

SINDICATO DE INDUSTRIA, ES EL FORMADO POR PATRONOS O TRABAJADORES PERTENECIENTES A EMPRESAS DEDICADAS A UNA MISMA ACTIVIDAD INDUSTRIAL, COMERCIAL, DE SERVICIOS, SOCIAL Y DEMAS EQUIPARABLES.

SINDICATO DE EMPRESAS VARIAS, ES EL FORMADO POR TRABAJADORES DE DOS O MAS EMPRESAS VECINAS, CADA UNA DE LAS CUALES TENGA UN NUMERO DE TRABAJADORES INFERIOR A VEINTICINCO Y QUE ESTOS NO PUDIEREN FORMAR PARTE DE UN SINDICATO DE GREMIO O DE INDUSTRIA.

SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES, ES EL CONSTITUIDO POR TRABAJADORES EMPLEADOS POR CUENTA PROPIA Y QUE NO EMPLEEN A NINGUN TRABAJADOR ASALARIADO, EXCEPTO DE MANERA OCASIONAL. (8)

Art. 210.- Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad.

Art. 211.- TODO SINDICATO DE TRABAJADORES NECESITA PARA CONSTITUIRSE Y FUNCIONAR UN MINIMO DE TREINTA Y CINCO MIEMBROS.

SIN EMBARGO, EL EMPLEADOR ESTARA OBLIGADO A RECONOCERLO COMO REPRESENTANTE DEL INTERES DE LOS TRABAJADORES, A TRATAR Y A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE CON EL, CUANDO REPRESENTA A LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DE SU EMPRESA. TRATANDOSE DE SINDICATO DE EMPRESAS VARIAS, DICHO RECONOCIMIENTO, PARA LOS MISMOS FINES, NO PODRA SER COMUN, SINO INDIVIDUAL Y SEPARADO POR CADA EMPLEADOR.

CUANDO EL SINDICATO NO REPRESENTA LA MAYORIA A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR, EL RECONOCIMIENTO QUE DE ESTE HICIESE EL PATRONO SERA VOLUNTARIO.

SI EL SINDICATO NO LOGRA LA REPRESENTACION A QUE SE REFIERE ESTE ARTICULO, MANTENDRA, NO OBSTANTE, EL DERECHO A LA DEFENSA DE LOS INTERESES DE SUS AFILIADOS. (8)

Art. 212.- Los sindicatos de patronos deberán constituirse con siete patronos por lo menos.

Pueden concurrir a la constitución de estos sindicatos o ingresar a los ya constituidos, los patronos mayores de veintiún años y menores habilitados de edad. Cuando el patrono sea una persona jurídica, concurrirá por medio de sus representantes o apoderados especialmente autorizados.

Art. 213.- DE LA REUNIÓN INICIAL DE CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO SE DEBE LEVANTAR UN ACTA DE FUNDACION, EN LA CUAL SE EXPRESARA:

a) LA FECHA Y EL LUGAR DE LA REUNION, LOS NOMBRES Y APELLIDOS DE TODOS LOS CONSTITUYENTES, NACIONALIDAD, DOCUMENTO DE IDENTIDAD, DOMICILIO, ACTIVIDAD QUE EJERZAN Y QUE LOS VINCULE;

b) EL NOMBRE, OBJETO, CLASE Y DOMICILIO DEL SINDICATO. SI SE TRATA DE UN SINDICATO DE INDUSTRIA, SE DEBERA INDICAR EL NOMBRE Y LAS ACTIVIDADES ECONOMICAS A LAS QUE SE DEDICAN LAS EMPRESAS EN DONDE LOS TRABAJADORES PRESTAN SUS SERVICIOS;

c) LA DESIGNACION DE UNA JUNTA DIRECTIVA PROVISIONAL, QUE DEBERA INCLUIR COMO MINIMO UN PRESIDENTE, UN VICEPRESIDENTE Y UN SECRETARIO, PUDIENDOSE DESIGNAR TAMBIEN PROVISIONALMENTE, UN TESORERO Y UN FISCAL; y,

ch) CUALQUIER OTRO DATO QUE LOS INTERESADOS JUZGUEN CONVENIENTE.

LOS INTERESADOS PODRAN SOLICITAR LA PRESENCIA DE UN NOTARIO, O DE UNO O MAS DELEGADOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO, QUIENES CERTIFICARAN EL ACTA DE FUNDACION EN EL MISMO MOMENTO. (8)

Art.- 214.- EL ACTA DE FUNDACION DEBE SER FIRMADA POR LOS FUNDADORES Y POR LOS FIRMANTES A RUEGO EN CASO DE QUE UNO O VARIOS DE LOS FUNDADORES NO SUPIERAN O NO PUDIESEN FIRMAR. SE DEBERA COMUNICAR INMEDIATAMENTE AL EMPLEADOR INTERESADO, CON COPIA AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, O A LA AUTORIDAD MUNICIPAL SI EL MINISTERIO NO TUVIESE UNA DEPENDENCIA O UN REPRESENTANTE EN EL LUGAR DE CONSTITUCION DEL SINDICATO.

A PARTIR DE LA FECHA DE PRESENTACION DEL ACTA A LA AUTORIDAD COMPETENTE Y HASTA SESENTA DIAS DESPUES DE LA INSCRIPCION DEL SINDICATO, LOS MIEMBROS FUNDADORES, EN UN MAXIMO DE TREINTA Y CINCO, GOZARAN DE LAS GARANTIAS PREVISTAS EN EL ARTICULO 248 DE ESTE CÓDIGO. (8)

Art. 215.- EN LA MISMA REUNION, O EN UNA REUNION ULTERIOR QUE SE DEBERA CELEBRAR A MAS TARDAR DENTRO DE LOS QUINCE DIAS HABILES SIGUIENTES, SE DISCUTIRAN O APROBARAN LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO. (7)(8)

Art. 216.- A RESERVA DE DISPOSICIONES DIFERENTES DEL ACTA DE FUNDACION, EL PRESIDENTE O EL SECRETARIO DEL SINDICATO QUEDARAN ENCARGADOS DE HACER TODAS LAS GESTIONES CONDUCENTES AL RECONOCIMIENTO DE SU PERSONALIDAD JURIDICA. (8)

Art. 217.- DENTRO DEL RESPETO DE LA LEY Y DE LA CONSTITUCION, LOS INTERESADOS TIENEN EL DERECHO DE REDACTAR LIBREMENTE SUS ESTATUTOS SINDICALES. SIN EMBARGO, LOS MISMOS DEBEN EN TODOS LOS CASOS EXPRESAR LO SIGUIENTE:

a) CLASE, DENOMINACION, OBJETO Y DOMICILIO DEL SINDICATO;

b) CONDICIONES QUE DEBEN REUNIR SUS MIEMBROS;

c) OBLIGACIONES Y DERECHOS DE SUS MIEMBROS;

ch) SANCIONES DISCIPLINARIAS Y MOTIVOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACION DE LAS MISMAS, DEBIENDOSE RESPETAR EN TODO CASO EL DERECHO A LA DEFENSA DEL INCULPADO;

d) LA CUANTIA Y PERIODICIDAD DE LAS CUOTAS ORDINARIAS Y SU FORMA DE PAGO;

e) EL PROCEDIMIENTO PARA APROBAR Y COBRAR CUOTAS EXTRAORDINARIAS;

f) EPOCAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA CELEBRACION DE LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS, REGLAMENTOS DE LAS SESIONES, QUORUM, DEBATES Y VOTACIONES.

LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS DEBERAN CELEBRARSE CON UNA PERIODICIDAD

NO MENOR A UN AÑO, PREVIA CONVOCATORIA CON UNA ANTELACION QUE NO PODRA SER DE MENOS DE QUINCE DIAS. LAS EXTRAORDINARIAS SE CELEBRARAN EN LAS CONDICIONES QUE DISPONGAN SUS ESTATUTOS, LOS QUE DEBERAN PREVER SU CONVOCATORIA OBLIGATORIA CADA VEZ QUE LO SOLICITE POR LO MENOS EL VEINTICINCO POR CIENTO DE LOS MIEMBROS;

g) MODOS DE ELECCION Y DE RENOVACION DE LOS ORGANOS DIRECTIVOS, DURACION DE SU MANDATO, ATRIBUCIONES, FACULTADES, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES, CAUSALES Y PROCEDIMIENTOS PARA SU REMOCION;

h) LAS REGLAS PARA LA ADMINISTRACION DE LOS BIENES Y FONDOS SINDICALES, PARA LA EXPEDICION Y EJECUCION DE LOS PRESUPUESTOS, PRESENTACION DE BALANCE Y EXPEDICION DE FINIQUITOS. LA PRESENTACION Y APROBACION DE LAS CUENTAS DEBERA EFECTUARSE POR LO MENOS UNA VEZ POR AÑO, EN OCASION DE UNA ASAMBLEA ORDINARIA;

i) LA EPOCA Y FORMA DE PRESENTACION Y JUSTIFICACION DE LAS CUENTAS SINDICALES;

J) NORMAS PARA LA DISOLUCION Y LIQUIDACION DEL SINDICATO Y PROCEDIMIENTOS PARA LA REVISION Y MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS; y,

k) LA ASAMBLEA PODRA ADOPTAR OTRAS PRESCRIPCIONES QUE SE ESTIMEN CONVENIENTES PARA EL MEJOR FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO. (8)

Art. 218.- CON OBJETO DE FACILITAR LA CONSTITUCION DE SINDICATOS, EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, PREVIA CONSULTA CON LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES SINDICALES, PODRA APROBAR MODELOS DE ESTATUTOS QUE PONDRA A LA DISPOSICION DE LOS SINDICATOS EN FORMACION QUE LOS SOLICITEN, SIN QUE EXISTA OBLIGACION DE ACEPTARLOS POR PARTE DE ESTOS. (8)

CAPÍTULO IV
PERSONALIDAD JURÍDICA

Art. 219.- PARA QUE LOS SINDICATOS CONSTITUIDOS DE ACUERDO CON ESTE CÓDIGO TENGAN EXISTENCIA LEGAL, DEBERAN OBTENER PERSONALIDAD JURIDICA. CON ESE OBJETO, LAS PERSONAS DESIGNADAS POR EL SINDICATO DEBERAN PRESENTAR AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:(7) (8)

a) COPIA DEL ACTA DE LA ASAMBLEA DE FUNDACION DEL SINDICATO, CONFORME A LO DISPUESTO EN LOS ARTICULOS 213 Y 214, LA CUAL DEBERA ESTAR DEBIDAMENTE CERTIFICADA; y,

b) DOS EJEMPLARES DE LOS ESTATUTOS SINDICALES, CON LA CERTIFICACION DEL ACTA DE LA SESION O LAS SESIONES EN QUE ESTOS HUBIESEN SIDO APROBADOS.

DENTRO DE LOS CINCO DIAS HABILES DE ESTA PRESENTACION, EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, LIBRARA OFICIO AL EMPLEADOR, O A LOS EMPLEADORES, CON EL OBJETO DE QUE CERTIFIQUEN LA CONDICION DE ASALARIADOS DE LOS MIEMBROS FUNDADORES DEL SINDICATO, SALVO QUE SE TRATE DE UN SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES. LOS EMPLEADORES DEBERAN RESPONDER DENTRO DE LOS CINCO DIAS HABILES DE HABER RECIBIDO ESTE OFICIO; SU SILENCIO EQUIVALE AL RECONOCIMIENTO DE LA CALIDAD DE TRABAJADOR.

DENTRO DEL PLAZO DE DIEZ DIAS HABILES CONTADOS A PARTIR DE SU PRESENTACION,

EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EXAMINARA LOS ESTATUTOS CON EL OBJETO DE DETERMINAR SI LOS MISMOS SE AJUSTAN A LA LEY. ESTE EXAMEN NO SERA NECESARIO SI EL SINDICATO PRESENTA UN ESTATUTO SEGUN UN MODELO APROBADO DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN EL ARTICULO PRECEDENTE.

SI EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL OBSERVASE DEFICIENCIAS FORMALES O CONTRAVENCIONES A LAS LEYES, LAS PUNTUALIZARA POR ESCRITO A LOS INTERESADOS, QUIENES DEBERAN SUBSANARLAS DENTRO DE LOS QUINCE DIAS HABILES. SI NO LO HICIERAN, SE TENDRA POR DESISTIDA SU PETICION DE PERSONALIDAD JURIDICA.

SI EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL NO ADVIRTIESE ANOMALIAS, O ESTAS HUBIESEN SIDO SUBSANADAS, CONCEDERA LA PERSONALIDAD JURIDICA Y MANDARA INSCRIBIR AL SINDICATO EN EL REGISTRO RESPECTIVO.

SI HUBIESE TRANSCURRIDO UN PLAZO DE TREINTA DIAS HABILES DESPUES DE LA PRESENTACION DE LA SOLICITUD DE PERSONALIDAD JURIDICA DE UN SINDICATO O DESPUES QUE LOS INTERESADOS HUBIESEN SUBSANADO LAS OBSERVACIONES EVENTUALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SIN QUE ESTE HUBIESE DICTADO RESOLUCION, SE TENDRA POR REGISTRADO EL SINDICATO CON TODOS LOS EFECTOS DE LA LEY, Y ESTE ADQUIRIRA LA PERSONALIDAD JURIDICA.

LA RESOLUCION QUE CONCEDA PERSONALIDAD JURIDICA, O EN SU CASO LA CONSTANCIA DE SILENCIO ADMINISTRATIVO, ASI COMO LOS ESTATUTOS SINDICALES, SE PUBLICARAN GRATUITAMENTE EN EL DIARIO OFICIAL.

EL SINDICATO PODRA, A SU COSTA, PUBLICAR LA RESOLUCIÓN O LA CONSTANCIA DE SILENCIO ADMINISTRATIVO EN UN DIARIO DE MAYOR CIRCULACION NACIONAL.

LA EXISTENCIA DEL SINDICATO SE PROBARA CON EL MENCIONADO DIARIO O CON UNA CONSTANCIA EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EN LA QUE SE ESPECIFICARA:

1°.- A QUE DIRECTIVOS CONFIEREN LOS ESTATUTOS LA REPRESENTACION LEGAL DEL SINDICATO;

2°.- NUMERO, FECHA Y TOMO DEL DIARIO OFICIAL EN QUE FIGURA PUBLICADA LA RESOLUCION Y LOS ESTATUTOS; y,

3°.- NUMERO DEL LIBRO Y DE LA INSCRIPCION DEL SINDICATO EN EL REGISTRO RESPECTIVO.(8)

CAPÍTULO V
GOBIERNO DE LOS SINDICATOS

Art. 220.- El gobierno de los sindicatos será ejercido por las asambleas y las juntas Directivas. En todo caso, la asamblea general será la máxima autoridad del sindicato.

Art. 221.- LAS ASAMBLEAS SE DIVIDEN EN GENERALES Y SECCIONALES, PUDIENDO SER ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS; Y SUS ATRIBUCIONES, ADEMAS DE LAS QUE LES SEÑALAN LA LEY Y LOS ESTATUTOS RESPECTIVOS, SON LAS SIGUIENTES:

A.- DE LAS ASAMBLEAS GENERALES:

1°.- ELEGIR ANUALMENTE A LOS MIEMBROS QUE INTEGRAN LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL;

2°.- APROBAR LA REFORMA DE LOS ESTATUTOS;

3°.- APROBAR EL PRESUPUESTO ANUAL DE INGRESOS Y EGRESOS DE TODO EL SINDICATO, PUDIENDO HACER MODIFICACIONES A LOS PROYECTOS DE PRESUPUESTOS APROBADOS POR LAS ASAMBLEAS SECCIONALES, PARA MANTENER LA ESTABILIDAD ECONOMICA DEL SINDICATO;

4°.- ACORDAR LA EXPULSION DE UNO O MAS MIEMBROS DEL SINDICATO DE ACUERDO CON LOS ESTATUTOS;

5°.- APROBAR LOS CONTRATOS Y CONVENCIONES COLECTIVOS DE TRABAJO QUE REGULEN LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DE TODOS LOS MIEMBROS DEL SINDICATO;

6°.- ACEPTAR COMO MIEMBROS DEL SINDICATO A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y REPRESENTANTES PATRONALES;

7°.- APROBAR LAS CUENTAS SEMESTRALES Y LA MEMORIA ANUAL DE SUS ACTIVIDADES QUE DEBE RENDIR LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL;

8°.- ACORDAR LA DISOLUCION DEL SINDICATO DE ACUERDO CON LA LEY Y LOS ESTATUTOS RESPECTIVOS;

9°.- ACORDAR EL MONTO DE LAS CUOTAS ORDINARIAS, EL NUMERO DE VECES QUE EN EL AÑO SE PUEDEN EXIGIR LAS CUOTAS EXTRAORDINARIAS, ASI COMO LA CANTIDAD MAXIMA QUE SE PUEDA COBRAR EN CONCEPTO DE TALES Y LA FORMA DE COBRAR UNAS Y OTRAS; Y,

10º.- DECIDIR SOBRE TODOS AQUELLOS ASUNTOS NO ENCOMENDADOS A OTRO ORGANO.

B - DE LAS ASAMBLEAS SECCIONALES:

1°.- ELEGIR ANUALMENTE A LOS MIEMBROS DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES;

2°.- APROBAR EL PROYECTO DE PRESUPUESTO ANUAL DE INGRESOS Y EGRESOS DE LA SECCIONAL;

3°.- APROBAR LOS CONTRATOS O CONVENCIONES COLECTIVOS QUE LAS AFECTEN;

4°.- ACORDAR LA EXPULSION DE UNO O MAS MIEMBROS DE LA SECCIONAL, DE ACUERDO CON LOS ESTATUTOS;

5°.- ACEPTAR COMO MIEMBROS DE LA SECCIONAL A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA Y REPRESENTANTES PATRONALES;

6°.- ACORDAR LA DISOLUCION DE LA SECCIONAL CON ARREGLO A LA LEY Y A LOS ESTATUTOS; Y,

7°.- DECIDIR SOBRE TODOS AQUELLOS ASUNTOS QUE INTERESEN EXCLUSIVAMENTE A LA SECCIONAL, Y QUE NO ESTEN ENCOMENDADOS A OTRO ORGANO.

LAS JUNTAS DIRECTIVAS GENERALES Y SECCIONALES PODRAN CONVOCAR A ASAMBLEA UNICAMENTE A LOS AFILIADOS QUE AFECTE EL CONTRATO COLECTIVO NEGOCIADO, PARA QUE SEA ESTA ASAMBLEA PRESIDIDA POR LA JUNTA DIRECTIVA QUIEN HAGA USO DE LAS

ATRIBUCIONES CONTENIDAS EN LOS ORDINALES 5O. DE LA LETRA A, Y 3O. DE LA LETRA B DE ESTE ARTICULO.(8)

Art. 222.- LA ASAMBLEA NO PODRA CONSTITUIRSE SI NO CONCURREN A ELLA, O ESTAN REPRESENTADOS POR LO MENOS, LA MITAD MAS UNO DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO O DE LA SECCIONAL.

CUANDO NO CONCURRIERE, O NO ESTUVIESE REPRESENTADO EL NUMERO DE MIEMBROS EXIGIDOS EN EL PARRAFO ANTERIOR, SE PODRA CONVOCAR EN EL ACTO PARA OTRA ASAMBLEA, PUDIENDO ESTA CELEBRARSE INMEDIATAMENTE DESPUES DE AQUELLA PARA LA CUAL NO HUBO QUORUM, OBSERVANDOSE LO DISPUESTO EN LOS ESTATUTOS. ESTA SEGUNDA ASAMBLEA SE CELEBRARA CON EL NUMERO DE MIEMBROS PRESENTES Y SUS DECISIONES SERAN DE ACATAMIENTO FORZOSO.

EL VOTO SERA SECRETO EN LOS CASOS DE ELECCIONES, APROBACION DE MEMORIAS O CUENTAS QUE DEBEN RENDIR LAS JUNTAS DIRECTIVAS. EN TODOS LOS DEMAS CASOS EL VOTO SERA PUBLICO.

LOS ACUERDOS QUE TOME LA ASAMBLEA DEBERAN SERLO POR SIMPLE MAYORIA DE VOTOS, EXCEPTO EN AQUELLOS CASOS QUE LOS ESTATUTOS EXIJAN UNA MAYORIA ESPECIAL. (8)

Art. 223.- EN AQUELLOS SINDICATOS QUE ESTEN ORGANIZADOS EN SECCIONALES, SE PERMITIRA PARA FACILITAR LA CELEBRACION DE ASAMBLEAS GENERALES, QUE ESTAS SE INTEGREN CON DELEGADOS DE CADA SECCIONAL, QUIENES SERAN ELECTOS PARA UN AÑO EN ASAMBLEAS CONVOCADAS AL EFECTO. LOS ESTATUTOS DETERMINARAN EL NUMERO DE DELEGADOS, QUE SERA PROPORCIONAL AL NUMERO DE TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO EN LA RESPECTIVA DIVISION Y LAS DEMAS DISPOSICIONES QUE SE ESTIMEN CONVENIENTES.

LOS SINDICATOS HARAN USO DE LA FACULTAD QUE CONCEDE EL INCISO ANTERIOR, CUANDO ASI CONVENGA A SUS INTERESES, SEGUN LO DISPONGAN SUS ESTATUTOS.

EN CASO DE CELEBRARSE ASAMBLEA DE DELEGADOS ORDINARIA O EXTRAORDINARIA, SERA SIEMPRE NECESARIA LA CONCURRENCIA DE LA MITAD MAS UNO DE ELLOS Y CADA DELEGADO TENDRA DERECHO A UN VOTO, DEBIENDOSE TOMAR LOS ACUERDOS SEGUN SE ESTABLECE EN EL INCISO ULTIMO DEL ARTICULO ANTERIOR.

LO DISPUESTO EN EL PRESENTE ARTICULO NO TENDRA LUGAR CUANDO SE TRATE DE ELEGIR LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL DEL SINDICATO O DE ACORDAR LA DISOLUCION DEL MISMO.(8)

CAPÍTULO VI
JUNTAS DIRECTIVAS

Art. 224.- LAS JUNTAS DIRECTIVAS SERAN DE DOS CLASES: GENERALES Y SECCIONALES. LAS GENERALES TENDRAN A SU CARGO LA DIRECCION Y LA ADMINISTRACION DE TODO EL SINDICATO Y TENDRAN JURISDICCION EN TODA LA REPUBLICA; Y LAS OTRAS SOLO EN LO ATINENTE A LA RESPECTIVA SECCIONAL POR EMPRESA.

EL NUMERO DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL NO PODRA SER MENOR DE TRES NI MAYOR DE ONCE. SI SE TRATA DE UN SINDICATO DE INDUSTRIA O DE GREMIO, LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL SERAN DISTRIBUIDOS EN LAS EMPRESAS EN QUE EL SINDICATO TENGA AFILIADOS. POR CONSIGUIENTE, EN UNA EMPRESA NO PODRA HABER MAS DE SEIS MIEMBROS PERTENECIENTES A LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL.

EL NUMERO DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA SECCIONAL POR EMPRESA NO PODRA SER MENOR DE TRES NI MAYOR DE SIETE.

EL NUMERO DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO DE EMPRESAS VARIAS NO PODRA SER MENOR DE TRES NI MAYOR DE SIETE, DISTRIBUIDOS EN LAS EMPRESAS DE QUE SE TRATE. (8)

Art. 225.- Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere:

1º- Ser salvadoreño por nacimiento;

2º- Ser mayor de dieciocho años de edad;

3º- Ser miembro del sindicato;

4º- Ser de honradez notoria;

5º- No ser empleado de confianza ni representante patronal; y,

6º- No formar parte de otra junta directiva del mismo sindicato.

Art. 226.- SON OBLIGACIONES DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS GENERALES, ADEMAS DE LAS PROPIAS DE ADMINISTRAR Y DIRIGIR EL SINDICATO Y DE LAS QUE LES IMPONGAN LAS LEYES Y LOS ESTATUTOS, LAS SIGUIENTES:(1)

1º- Llevar un libro para el registro de los miembros del sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad que fueren necesarios. Tales libros serán autorizados y sellados por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

2º- Informar al mismo departamento, los nombres de los miembros de las juntas directivas, dentro de los diez días siguientes a aquél en que hayan tomado posesión de sus cargos. La calidad de miembros de una junta directiva se tendrá desde el momento de la toma de posesión expresada, siempre que el informe dicho se hubiere dada dentro del término establecido y que, además, sea seguido de la correspondiente inscripción. Si el informe se diere después de fenecido el plazo mencionado, la calidad de directivo se reconocerá a partir de la fecha en que aquél se haya presentado al departamento respectivo, siempre que fuere seguido de inscripción;

3º- COMUNICAR UNA VEZ POR AÑO AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, LA NOMINA ACTUALIZADA DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO;(8)

4º- Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes;

5º- Depositar los fondos y valores del sindicato en una o más instituciones bancarias de la República, sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante en su propia tesorería, para atender los gastos de pequeña cuantía;

6º- Rendir cuentas a la asamblea general, por lo menos una vez por año;

7º- PONER A DISPOSICION DE LAS AUTORIDADES PUBLICAS, SI ESTAS LO SOLICITAN, LAS MISMAS INFORMACIONES Y DOCUMENTACION QUE SEGUN LOS ESTATUTOS DEBEN SUMINISTRAR A SUS MIEMBROS EN OPORTUNIDAD DE LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS.(8)

8º- SOMETER ANUALMENTE A LA ASAMBLEA GENERAL LA MEMORIA DE SUS

ACTIVIDADES;(8)

9º- Vigilar las votaciones en las asambleas, especialmente en lo relativo a la singularidad y secreto del voto;

10º- Negociar las convenciones y contratos colectivos de trabajo, de conformidad a lo que prescriben para tal efecto las disposiciones de este Código sobre contratación colectiva; y,

11º- DEROGADO (8)

Art. 227.- LAS JUNTAS DIRECTIVAS SECCIONALES TENDRAN LAS OBLIGACIONES SEÑALADAS EN LOS NUMERALES 1, 4, 5, 6, 7, 9, Y 10, DEL ARTICULO ANTERIOR, EN LO TOCANTE A LA SECCIONAL RESPECTIVA. ADEMAS, PARA QUE LA JUNTA DIRECTIVA GENERAL PUEDA DARLE CUMPLIMIENTO A LO PRECEPTUADO EN LOS NUMERALES 2, 3, 7 Y 8, LAS SECCIONALES DEBERAN COMUNICARLE, SIN PERDIDA DE TIEMPO, LOS HECHOS Y LOS DATOS A QUE TALES NUMERALES SE REFIEREN.(8)

CAPÍTULO VII
DE LAS ATRIBUCIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS Y DE SUS SANCIONES

Art. 228.- Corresponde a los sindicatos:

a) Celebrar contratos y convenciones colectivos de trabajo;

b) Velar por el estricto cumplimiento de las Leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran;

c) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las Leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores;

ch) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros;

d) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades;

e) Fomentar las buenas relaciones obrero-patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la Ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y,

f) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y a la superación de éstos.

Art. 229.- LOS SINDICATOS TIENEN COMO OBJETO LA DEFENSA DE LOS INTERESES ECONOMICOS, SOCIALES Y PROFESIONALES DE SUS MIEMBROS. SUS FUNCIONES, ATRIBUCIONES Y FACULTADES SON DETERMINADAS POR SUS ESTATUTOS, DENTRO DEL RESPETO DE LA LEY Y LA CONSTITUCION.

LOS SINDICATOS DEBEN MANTENER SU INDEPENDENCIA CON RESPECTO A LOS PARTIDOS POLITICOS.

ADEMAS, LES ESTA ESPECIALMENTE PROHIBIDO:

a) INTERVENIR EN LUCHAS RELIGIOSAS, SIN QUE ELLO IMPLIQUE RESTRINGIR LA LIBERTAD INDIVIDUAL DE SUS MIEMBROS;

b) REPARTIR DIVIDENDOS O HACER DISTRIBUCIONES DEL PATRIMONIO SINDICAL;

c) LIMITAR LA LIBERTAD DE TRABAJO DE LOS NO AFILIADOS; y,

ch) COACCIONAR A LOS NO AFILIADOS PARA QUE INGRESEN AL SINDICATO, A LOS AFILIADOS PARA QUE NO SE RETIREN DEL MISMO, O A UNOS U OTROS PARA QUE NO SE AFILIEN A OTRO SINDICATO(8)

Art. 230.- LOS SINDICATOS QUE EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES INFRINJAN LAS DISPOSICIONES DE ESTE CÓDIGO U OTRAS LEYES, PODRAN SER SANCIONADOS CON MULTA, SUSPENSION O DISOLUCION, LAS CUALES SERAN IMPUESTAS POR LAS AUTORIDADES JUDICIALES COMPETENTES.(8)

LAS MULTAS PUEDEN VARIAR DE DOSCIENTOS A DIEZ MIL COLONES, NO PUDIENDO EXCEDER EN NINGUN CASO DEL VEINTICINCO POR CIENTO DEL ACTIVO DEL SINDICATO; LA SUSPENSION DURARA DE UNO A SEIS MESES, SEGUN LA GRAVEDAD DE LA INFRACCION. (8)

Art. 231.- SE IMPONDRA PENA DE MULTA POR LA COMISION DE CUALQUIER INFRACCION AL ARTICULO 229. EN CASO DE COMETERSE UNA SEGUNDA INFRACCION EN EL CURSO DE UN AÑO, O SI EL SINDICATO HUBIERE COMETIDO UNA INFRACCION MUY GRAVE, SE LE IMPONDRA LA DE SUSPENSION. (8)

LA DISOLUCION PODRA SER PRONUNCIADA SOLO EN CASO DE VIOLACION EXTREMADAMENTE GRAVE DE LA LEY O DE LA CONSTITUCION. (8)

Art. 232.- ASIMISMO PROCEDE LA DISOLUCION DEL SINDICATO:

a) CUANDO POR MAS DE UN AÑO EL NUMERO DE SUS MIEMBROS HUBIESE CAIDO POR DEBAJO DE TREINTA Y CINCO;

b) POR IMPOSIBILIDAD JURIDICA DE QUE SUBSISTA EL SINDICATO COMO EN LOS CASOS DE CIERRE DE LA EMPRESA, TERMINACION TOTAL DE LA OBRA U OTROS SEMEJANTES; Y,

c) POR DECISION DE SUS MIEMBROS DE CONFORMIDAD CON LAS CORRESPONDIENTES REGLAS ESTATUTARIAS. (8)

Art. 233.- PARA IMPONER LAS SANCIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 230, Y EN EL CASO DEL ARTICULO ANTERIOR, SE SEGUIRA EL PROCEDIMIENTO INDICADO EN LOS ARTICULOS 619 Y SIGUIENTES DE ESTE CÓDIGO ANTE EL JUEZ COMPETENTE.

EN EL CASO DEL ARTICULO 232, CUALQUIER INTERESADO PODRA INICIAR EL TRAMITE JUDICIAL CORRESPONDIENTE.

EN EL CASO DEL LITERAL D) DEL ART. 232, EL ACUERDO DE DISOLUCION DEBERA COMUNICARSE AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, A EFECTO DE QUE ESTE ORDENE LA CANCELACION DE LA INSCRIPCION DEL SINDICATO EN EL REGISTRO RESPECTIVO Y LA INMOVILIZACION DE FONDOS Y PUBLICACION DE AVISOS A QUE SE REFIERE EL ART. 625. (8)

Art. 234.- Cancelada la inscripción de un sindicato en el registro respectivo, aquél conservará la personalidad jurídica solamente para fines de liquidación.

CAPÍTULO VIII
DE LA LIQUIDACIÓN DE LOS SINDICATOS

Art. 235.- Cancelada la inscripción del sindicato en el registro correspondiente, el Director General de Trabajo librará oficios a los Ministros de Trabajo y Previsión Social y de Economía, así como a la última junta directiva del sindicato, para que dentro de los diez días siguientes al de su recibo, cada uno de ellos nombre un delegado para integrar la Comisión Liquidadora del sindicato. Si la junta directiva de éste no se allanare a nombrar su delegado, podrá procederse a la liquidación con sólo los delegados ministeriales.

Recibidos por el Director General los nombramientos, citará a las personas designadas, con señalamiento de día y hora, para recibirles juramento de cumplir fielmente su cometido y les dará posesión del cargo. El Delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social será el Presidente de la comisión y tendrá la representación judicial y extrajudicial del sindicato.

Art. 236.- El Director General de Trabajo fijará el plazo en que la liquidación debe terminarse. Si no pudiere terminarse en el plazo señalado, podrá éste prorrogarse por el tiempo que se estime necesario.

Art. 237.- La comisión levantará inventario de los fondos, valores y demás bienes y obligaciones del sindicato, para lo cual su última junta directiva le entregará los libros, documentos, papeles, fondos y haberes del sindicato, y le proporcionará toda la información que fuere necesaria.

Art. 238.- En el desempeño de sus funciones compete a la Comisión Liquidadora:

1º- Promover y realizar el cobro de las deudas a favor del sindicato;

2º- Vender los bienes muebles e inmuebles del sindicato;

3º- Pactar con los deudores y acreedores, en juicio o fuera de él, sobre el modo de realizar el pago de sus respectivas deudas, pudiendo con este objeto, librar, endosar y aceptar letras de cambio o títulos de crédito;

4º- Efectuar los pagos necesarios para satisfacer los compromisos originados por la liquidación; y,

5º- Dar destino legal a los haberes líquidos del sindicato.

Art. 239.- La comisión, si lo estima necesario, podrá convocar a la asamblea general o a la última junta directiva del sindicato con el fin de consultar cualquier caso no previsto en la Ley ni en los estatutos.

Art. 240.- Si en los estatutos no se dispusiere otra cosa, la enajenación de bienes inmuebles deberá efectuarse en pública subasta, de acuerdo con lo que para el juicio ejecutivo dispone este Código para la ejecución de sentencias.

Art. 241.- La Comisión Liquidadora podrá exigir de los miembros del sindicato el pago de las cuotas sindicales que resulten en descubierto.

Art. 242.- La Comisión Liquidadora no podrá:

1º) Tomar dinero a préstamo para pagar las deudas del sindicato;

2º) Hipotecar o gravar en cualquier forma los bienes muebles o inmuebles del sindicato; y,

3º) Desistir de cualquier pleito en que el sindicato sea parte y del cual le pueda resultar beneficio económico.

Art. 243.- Una vez satisfechas las deudas o consignadas las sumas necesarias para el pago, el remanente pasará a formar parte de los recursos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, si en los estatutos del sindicato no se dispusiere otra cosa.

Art. 244.- Terminada la liquidación, la Comisión Liquidadora someterá a la aprobación del Director General de Trabajo, las cuentas finales y un informe explicativo del desempeño de su mandato, acompañado de todos los documentos que esclarezcan y justifiquen su gestión.

Art. 245.- Los libros, papeles y documentos del sindicato se depositarán en el archivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde se conservarán por diez años.

Art. 246.- La responsabilidad de los liquidadores subsistirá, según las reglas generales del mandato, hasta la aprobación de sus cuentas de liquidación.

Art. 247.- Aprobadas las cuentas de liquidación, el Director General de Trabajo lo comunicará al Ministro de Trabajo y Previsión Social, para que éste emita acuerdo declarando extinguida la personalidad jurídica del sindicato. Dicho acuerdo deberá ser publicado en el Diario Oficial.

CAPÍTULO IX
DISPOSICIONES VARIAS

Art. 248.- LOS MIEMBROS DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS SINDICATOS CON PERSONALIDAD JURIDICA O EN VIAS DE OBTENERLA NO PODRAN SER DESPEDIDOS, TRASLADADOS NI DESMEJORADOS EN SUS CONDICIONES DE TRABAJO, NI SUSPENDIDOS DISCIPLINARIAMENTE DURANTE EL PERIODO DE SU ELECCION Y MANDATO, Y HASTA DESPUES DE TRANSCURRIDO UN AÑO DE HABER CESADO EN SUS FUNCIONES, SINO POR JUSTA CAUSA CALIFICADA PREVIAMENTE POR AUTORIDAD COMPETENTE.

LA PROTECCION A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR COMENZARA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE LOS FUNDADORES SE PRESENTAREN ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA CON EL OBJETO DE REGISTRAR EL SINDICATO.

LA GARANTIA ESTABLECIDA EN EL INCISO PRIMERO TAMBIEN PROTEGE:

A) A LOS PROMOTORES DE LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO, POR EL TERMINO DE SESENTA DIAS CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL A SOLICITUD DE AQUELLOS, NOTIFIQUE AL PATRONO O PATRONOS, LA NÓMINA DE LOS MISMOS.

NO SE PODRA INTENTAR UNA ULTERIOR PROMOCION PARA CONSTITUIR UN SINDICATO, SINO DESPUES DE TRANSCURRIDOS SEIS MESES DE LA ANTERIOR; y,

B) A LOS MIEMBROS DEL SINDICATO, CON UN MAXIMO DE DOS PERSONAS POR CADA CARGO ESTABLECIDO, QUE DE CONFORMIDAD CON LOS ESTATUTOS PRESENTEN SU CANDIDATURA PARA UN PUESTO DIRECTIVO. ESTA GARANTIA SE EXTENDERA DESDE EL MOMENTO EN QUE EL PATRONO HUBIESE SIDO NOTIFICADO POR ESCRITO DENTRO DE LOS TREINTA DIAS ANTERIORES AL ACTO ELECCIONARIO, DE LA EXISTENCIA DE LA CANDIDATURA, HASTA UNA SEMANA DESPUES DEL MISMO SI EL TRABAJADOR NO HUBIESE SIDO ELECTO. SI FUESE ELECTO SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL INCISO PRIMERO DE ESTE ARTICULO.

EL SINDICATO DEBERA INFORMAR AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION

SOCIAL, CON COPIA AL PATRONO, LOS NOMBRES Y CARGOS CUYA PROTECCION SOLICITA EN VIRTUD DE ESTE ARTICULO. EN EL CASO DE ESTA LETRA, LA COMUNICACION PODRA SER EFECTUADA POR EL PROPIO TRABAJADOR INTERESADO.

PARA LOS EFECTOS DE ESTE ARTICULO, SE ENTIENDE QUE EL TRASLADO SE PRODUCE, CUANDO POR DISPOSICIONES DEL PATRONO EL PROTEGIDO SE DESTINA A PRESTAR SUS SERVICIOS EN UNA LOCALIDAD O ESTABLECIMIENTO DISTINTO A AQUELLOS EN QUE LABORA.(8)

Art. 249.- Tendrán derecho al año adicional de garantía a que se refiere el artículo anterior, los directivos sindicales que hubieren desempeñado su cargo por todo el período para que fueron electos.

Art. 250.- El que fuere elegido directivo para sustituir interinamente a uno de los miembros titulares de la junta directiva del sindicato, gozará también de la garantía establecida en el inciso primero del Art. 248, pero sólo por el tiempo que desempeñare el cargo. La garantía adicional del directivo interino tendrá una duración igual a la del tiempo que hubiere servido el cargo.

Art. 251.- EL PATRONO QUE PERTURBE EL DERECHO A LA EXISTENCIA DEL SINDICATO, DESPIDIENDO DIRECTA O INDIRECTAMENTE A TRABAJADORES CON EL OBJETO O EL EFECTO DE QUE EL SINDICATO CESE DE EXISTIR LEGALMENTE DEBIDO A LA FALTA DEL NUMERO MINIMO DE MIEMBROS REQUERIDO POR EL PRESENTE CÓDIGO, SERA SANCIONADO CON MULTA DE DIEZ A CINCUENTA VECES EL SALARIO MINIMO MENSUAL, SALVO QUE JUSTIFIQUE ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE LA LEGALIDAD DEL DESPIDO.

NO PODRA DECLARARSE LA DISOLUCION DEL SINDICATO DE EMPRESA POR INSUFICIENCIA DEL NUMERO DE AFILIADOS, CUANDO ESTA INSUFICIENCIA SOBREVENGA A CONSECUENCIA DE DESPIDOS INJUSTIFICADOS. LO MISMO SE APLICARA A LAS SECCIONALES DE LOS SINDICATOS, DE EXISTIR ESTAS. (8)

Art. 252.- Todo patrono que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato está obligado a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que éste le haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicados, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, el cual tramitará la comunicación en el término de cinco días.

La misma obligación tendrá el patrono cuando la comisión liquidadora de un sindicato le comunicare directamente, la nómina y el monto total adeudado por cada trabajador en concepto de cuotas sindicales no cubiertas, debiendo retener en las respectivas fechas de pago, la cantidad que resulte de acuerdo con el límite legal.

Si el patrono por malicia o negligencia no cumpliere, total o parcialmente, con las obligaciones que le impone este artículo, incurrirá en una multa de veinticinco a un mil colones, de acuerdo a su capacidad económica, por cada vez que dejare de colectar las cuotas.

Art. 253.- La renuncia a la calidad de afiliado a un sindicato deberá presentarse por escrito a la junta directiva correspondiente; y el miembro de ésta que la reciba entregará al interesado constancia del día y hora de la presentación.

La renuncia surtirá sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento en que fuere presentada.

Art. 254.- La renuncia presentada según el primer inciso del artículo anterior, será comunicada por la junta directiva al patrono, dentro de los diez días siguientes al de su recibo. En

este caso, o cuando el propio trabajador renunciante le exhiba constancia de ello, el patrono cesará en la retención de la cuota sindical.

En caso de que los miembros de la junta directiva se negaren a recibir la renuncia o a entregar la constancia referida, el trabajador renunciante podrá acudir a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a exponer su caso. La sección citará con señalamiento de día y hora a los representantes legales del sindicato para notificarles la decisión del trabajador de renunciar como miembro del mismo. De esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador renunciante si estuviere presente, y el directivo sindical que compareciere. Si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia, pena de nulidad.

La certificación del acta anterior hará las veces de la constancia a que se refiere el Art. 253.

Cuando los representantes legales no comparecieren a la primera citación, se les hará nueva cita, y si a ésta no comparecieren, la sección levantará acta haciendo constar esta circunstancia, y la renuncia producirá todos sus efectos a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador, por lo que la sección comunicará inmediatamente a la junta directiva del sindicato y al patrono para que cesen los descuentos de las cuotas sindicales.

Art. 255.- Si el sindicato hubiere expulsado a uno de sus miembros, la junta directiva correspondiente deberá comunicarlo al patrono dentro de los diez días siguientes al de la expulsión; y en este caso, como cuando el trabajador le exhiba constancia de haber sido expulsado, el patrono cesará en la retención de la cuota sindical.

Art. 256.- La vigilancia de las organizaciones sindicales para comprobar si se ajustan a las prescripciones legales en el desarrollo de sus actividades, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos estará a cargo de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, por medio del organismo correspondiente.

AL EJERCER SUS FACULTADES DE VIGILANCIA, LAS AUTORIDADES PUBLICAS DEBERAN ABSTENERSE DE TODA INTERVENCION QUE TIENDA A LIMITAR LOS DERECHOS Y GARANTIAS QUE LA CONSTITUCION Y ESTE CÓDIGO CONSAGRAN EN FAVOR DE LOS SINDICATOS. (8)

CAPÍTULO X
FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Art. 257.- **CINCO** sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos, pueden formar una federación; y tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos, pueden constituir una confederación. (8)

Las federaciones y confederaciones tienen derecho a que se les conceda personalidad jurídica.

Art. 258.- Para formar una federación o confederación, es necesario que la asamblea general de cada sindicato o federación, haya autorizado al representante judicial y extrajudicial del sindicato o de la federación para tal efecto; y que a la asamblea de fundación concurra debidamente autorizado dicho representante.

Art. 259.- Los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o el notario, actuando conforme a lo dispuesto en los Arts. 214, 215 y 216, levantarán acta en la que se consignará todo lo actuado, debiendo expresarse en ella, además:

a) Nombre, domicilio y clase de cada organización que concurra;

b) El número y la fecha del acuerdo en que se le otorgó la personalidad jurídica; y el número, fecha y tomo del Diario Oficial en que fueron publicados el acuerdo y los estatutos; y,

c) El número del libro y el de la inscripción en el registro.

Ningún sindicato podrá pertenecer a más de una federación; ni una federación a más de una confederación.

Art. 260.- DENTRO DEL RESPETO DE LA LEY, DE LA CONSTITUCION Y DE LOS OBJETIVOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SEGUN EL PRESENTE CÓDIGO, LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES TENDRAN LAS FACULTADES QUE LES CONFIEREN SUS ESTATUTOS.(8)

Art. 261.- En los estatutos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a éstas las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; las de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten; y las de resolver las diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas.

Art. 262.- Todo sindicato miembro de una federación y toda federación miembro de una confederación, pueden en cualquier tiempo retirarse de la entidad a que estén afiliados, siempre que el retiro haya sido acordado por su asamblea general y comunicado dicho acuerdo a los miembros de la junta directiva de la federación o confederación respectiva.

Art. 263.- En lo que no estuviere previsto en el presente Capítulo y, en especial, en lo relativo a personalidad jurídica, inscripción en el registro respectivo, órganos de gobierno, inamovilidad de directivos, sanciones y liquidación de federaciones y confederaciones, se aplicará en lo pertinente, lo dispuesto para los sindicatos.

CAPÍTULO XI
DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES AGROPECUARIAS

Art. 264.- DEROGADO. (8)

Art. 265.- DEROGADO. (8)

Art. 266.- DEROGADO. (8)

Art. 267.- DEROGADO. (8)

TÍTULO SEGUNDO
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Art. 268.- El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

CAPÍTULO I
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Art. 269.- El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.

Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de éstos, siempre que estén obligados a contratar.

Art. 270.- EL SINDICATO DE TRABAJADORES ES TITULAR DE LOS DERECHOS DE CELEBRAR Y REVISAR UN CONTRATO COLECTIVO. PARA EJERCER EL DERECHO DE CELEBRAR POR PRIMERA VEZ UN CONTRATO COLECTIVO ES NECESARIO QUE EL SINDICATO TENGA COMO AFILIADOS NO MENOS DEL CINCUENTA Y UNO POR CIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. LO MISMO OCURRIRA RESPECTO DEL PATRONO QUE EN SU EMPRESA O ESTABLECIMIENTO TUVIERE NO MENOS DEL PORCENTAJE DICHO DE TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO

SI EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO EXISTIEREN TRABAJADORES PERTENECIENTES A DOS O MAS SINDICATOS, EL QUE DE ESTOS HAYA OBTENIDO EL PORCENTAJE A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR PODRA ADQUIRIR LA CALIDAD DE PARTE EN EL CONTRATO MENCIONADO, SUSTITUYENDO AL SINDICATO PERDIDOSO, COMO TITULAR DE TODOS LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES EMANADOS DEL CONTRATO Y DE LA LEY. ESTO SOLO SUCEDERA CUANDO LA VOLUNTAD DE SUSTITUIR SE HAYA EXPRESADO POR ACUERDO DE ASAMBLEA GENERAL, COMUNICADO AL DEPARTAMENTO RESPECTIVO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, DENTRO DE LOS TREINTA DIAS CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DEL ACUERDO.

EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES, POR LOS MEDIOS QUE ESTIME CONVENIENTES VERIFICARA LOS EXTREMOS MENCIONADOS Y, ENCONTRANDO FUNDADA LA COMUNICACION, DECLARARA LA TITULARIDAD DEL SINDICATO INTERESADO, RESOLUCION QUE NOTIFICARA TANTO A ESTE COMO A LA ASOCIACION PERDIDOSA Y AL PATRONO, PARA LOS EFECTOS DE LEY, HACIENDO ADEMAS LA ANOTACION EN EL REGISTRO CORRESPONDIENTE. (3)

Art. 271.- Todo patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando se lo pida el patrono.

Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento, pero ninguno tuviere el cincuenta y uno por ciento por lo menos del total de los trabajadores, ya sea de la empresa o del establecimiento, podrán coligarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coligados, si éstos conjuntamente lo pidieren.

Art. 272.- LA NEGOCIACIÓN Y CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO SERA OBLIGATORIA, CUANDO SE HAYA LLENADO EL PORCENTAJE A QUE SE REFIERE EL ARTICULO PRECEDENTE, EN ALGUN MOMENTO DE LOS SESENTA DIAS ANTERIORES A AQUEL EN QUE UNA DE LAS PARTES HUBIERE PRESENTADO A LA OTRA, LA SOLICITUD Y EL PROYECTO A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 481.

LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE CONFORMIDAD A LAS DISPOSICIONES DE ESTE CÓDIGO ES OBLIGATORIA Y NO SERA NECESARIO ESTABLECER EL PORCENTAJE A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR. ESTA DISPOSICION NO ES APLICABLE A LOS SINDICATOS DE EMPRESA LOS CUALES DEBERAN ESTABLECER EL PORCENTAJE DE AFILIADOS CONFORME A ESTE CÓDIGO. (3)

SI EN UNA EMPRESA EL SINDICATO, O EN SU CASO LOS SINDICATOS COLIGADOS NO ALCANZASEN EL PORCENTAJE EXPRESADO EN EL ARTICULO ANTERIOR, LAS PARTES PODRÁN

NEGOCIAR VOLUNTARIAMENTE. (8)

EN UNA EMPRESA SOLO PUEDE HABER UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CUYAS ESTIPULACIONES SERAN APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE LO HUBIEREN SUSCRITO, AUNQUE NO PERTENEZCAN AL SINDICATO CONTRATANTE, Y TAMBIEN A LOS DEMAS TRABAJADORES QUE INGRESEN A TAL EMPRESA DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO. (8)

Art. 273.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO A PLAZO, PUEDE REVISARSE POR MUTUA ACUERDO DE LAS PARTES, OBSERVANDOSE PARA ELLO LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA SU CELEBRACION, EN LO QUE FUEREN APLICABLES. (3)

Art. 274.- La correspondiente directiva sindical podrá encomendar la negociación del contrato colectivo a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

En el caso del inciso 2º del Art. 271, las directivas de los sindicatos nombrarán una comisión de miembros de su seno, o designarán uno o más apoderados, para llevar a cabo la negociación a que se refiere el inciso anterior.

Art. 275.- Todo contrato colectivo de trabajo debe contener:

a) Lugar y fecha de su otorgamiento;

b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;

c) La fecha en que entrará en vigor y su duración;

ch) Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento;

d) Cláusula que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;

e) Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y,

f) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

Art. 276.- El contrato debe celebrarse a plazo o por tiempo necesario cuando se trate de le ejecución de determinada obra. El plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga, pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia.

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.

SI LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAIS O DE LA EMPRESA VARIAREN SUSTANCIALMENTE, PODRA CUALQUIERA DE LAS PARTES PEDIR LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SIEMPRE QUE HAYA TRANSCURRIDO POR LO MENOS UN AÑO DE VIGENCIA DEL PLAZO ORIGINAL, DE SUS PRORROGAS O REVISIONES. LO DISPUESTO EN ESTE INCISO SERA TAMBIEN APLICABLE AL CONTRATO CELEBRADO PARA LA EJECUCION DE DETERMINADA OBRA. (3)

En caso de disolverse el sindicato con quien un patrono tiene pactado un contrato colectivo, ningún otro sindicato integrado por el cincuenta por ciento por lo menos de los trabajadores que formaban el primero, podrá exigirle un nuevo contrato antes de la fecha en que

debió expirar normalmente el plazo del contrato celebrado con anterioridad.

Art. 277.- SE PROHIBE TODA CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL CONTRATO COLECTIVO; POR CONSIGUIENTE EL PATRONO PODRA EMPLEAR O CONSERVAR EN SU EMPRESA A TRABAJADORES QUE NO PERTENEZCAN AL SINDICATO. (7)

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores lo ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica.

Art. 278.- El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno.

Dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicha sección, siempre que se ajuste a lo dispuesto por este Código.

Art. 279.- La sección, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las Leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes.

Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente para ante el Director General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. Si el Director encontrare que la resolución está ajustada a derecho, la confirmará, en otro caso, ordenará la inscripción. Contra la resolución del Director no habrá recurso alguno.

Si a pesar de haberse hecho la calificación a que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas que violen los derechos consagrados por este Código a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas.

Art. 280.- En cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, y el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección.

Art. 281.- La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 282.- La disolución de un sindicato de trabajadores no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo.

Art. 283.- El contrato colectivo de trabajo termina:

a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;

b) Por quiebra o concurso del patrono;

c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;

ch) Por el cierre total de la empresa;

d) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato, como en los casos de terminación total de la obra, disolución de la persona jurídica titular de la empresa, incapacidad física o mental del patrono que imposibilite la continuación de las labores y otros semejantes; y,

e) Por las demás causas establecidas en el contrato.

Art. 284.- El contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar si en la empresa o establecimiento hubiere afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos adquiere, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento dichos, con tal de que, además, esa asociación mayoritaria acordare, en sesión de la asamblea respectiva, asumir los derechos y obligaciones derivados del contrato colectivo mencionado. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos a que alude el Art. 625, y comunicarse al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la asamblea expresada.

En el caso del inciso segundo del Art. 271, la disolución de cualquiera de los sindicatos contratantes no produce la terminación del contrato colectivo. El sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanados del contrato dicho, y sólo responderá de las obligaciones exclusivas del disuelto, si existieren, cuando las hubiere tomado a su cargo, llenando los requisitos y formalidades indicados en el inciso anterior.

Art. 285.- Al terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.

Art. 286.- Las obligaciones a cargo de un patrono, derivadas de un contrato colectivo, deberán ser satisfechas en primer lugar con el patrimonio de la empresa o establecimiento en que rija dicho contrato; y si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, quedarán afectos los demás bienes del patrono.

El sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo, responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato y, principalmente, con el fondo creado al efecto.

Art. 287.- TODO CONTRATO COLECTIVO CELEBRADO EN UNA INSTITUCION OFICIAL AUTONOMA, NECESITA PARA SU VALIDEZ DE LA APROBACION DEL RESPECTIVO MINISTERIO, OYENDO PREVIAMENTE LA OPINION DEL MINISTERIO DE HACIENDA.

LA INSTITUCION OFICIAL AUTONOMA QUE CELEBRE DICHO CONTRATO, ESTA OBLIGADA A COMUNICAR EL TEXTO DEL MISMO A LA CORTE DE CUENTAS DE LA REPUBLICA. (7)

CAPÍTULO II
DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Art. 288.- La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

Art. 289.- Todo sindicato de patronos está obligado a negociar convención colectiva de trabajo, con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.

Cuando un patrono tuviere dos o más empresas, sólo se tomarán en cuenta, para los efectos del inciso anterior, la empresa o empresas que corresponden a la actividad económica en razón de la cual se ha asociado al sindicato patronal.

En iguales circunstancias, el sindicato de trabajadores estará obligado a negociar la convención colectiva cuando se lo pida el sindicato de patronos.

Art. 290.- Todo lo dispuesto en el Capítulo anterior para el contrato colectivo, se aplicará a la convención colectiva de trabajo, especialmente en lo relativo a sus efectos, inscripción, prueba de su existencia y revisión.

Art. 291.- Celebrada una convención colectiva de trabajo, el patrono que se separe del sindicato patronal que la celebró, continuará, sin embargo, obligado al cumplimiento de tal convención.

Art. 292.- La disolución del sindicato de trabajadores o del de patronos, no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de la convención colectiva de trabajo.

Art. 293.- La convención colectiva de trabajo termina:

a) Por mutuo consentimiento de las partes, siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;

b) Por las causas establecidas en la convención.

En todo caso, cualquiera de las partes debe dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el registro correspondiente.

Art. 294.- Las obligaciones a cargo de un sindicato patronal, derivadas de una convención colectiva, deberán ser satisfechas en primer lugar, con el patrimonio de dicha asociación profesional y, si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, que darán afectos los bienes de las empresas responsables.

El sindicato de trabajadores que suscriba una convención colectiva de trabajo, responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le correspondan en dicha convención y, principalmente, con el fondo creado al efecto.

TÍTULO TERCERO
PROCEDIMIENTOS PARA UNIFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES ECONÓMICAS

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 295.- Con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, los patronos y las asociaciones profesionales podrán pedir al Director General de Trabajo, que las disposiciones comunes contenidas en la mayoría de los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo, vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica, sean elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores dedicados a esa misma determinada actividad económica, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) Que los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo, vigentes, cuyas disposiciones comunes se pretenda elevar a la categoría de obligatorio cumplimiento, rijan en el cincuenta y uno por ciento por lo menos, de las empresas dedicadas a una misma determinada actividad económica; y,

b) Que dicha mayoría de empresas, consideradas en conjunto, tengan a su servicio y en forma permanente, por lo menos, al cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica.

Art. 296.- El peticionario presentará con su solicitud, los documentos siguientes:

a) Ordenadamente y en dos ejemplares, las disposiciones que establecen las condiciones de trabajo que se pretendan uniformar, contenidas en la mayoría de los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en empresas que se dedican a una misma determinada actividad económica, indicando el libro, número y folio en que se encuentren registrados tales contratos y convenciones, así como las partes que los hayan celebrado;

b) Certificación extendida por el Jefe del departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en que se haga constar el número total de contratos y convenciones vigentes en la actividad económica de que se trate;

c) Dictamen emitido por el Ministerio de Economía en que se exprese el número de empresas que actualmente se dediquen a la determinada actividad económica cuyas condiciones de trabajo se pretende uniformar;

ch) Los atestados que comprueben que el cincuenta y uno por ciento, por lo menos, de tales empresas, consideradas en conjunto, tienen a su servicio y en forma permanente, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica; y,

d) Los demás documentos que estime pertinentes.

Art. 297.- Presentada en forma la solicitud, el Director General de Trabajo, ordenará la publicación de un aviso contentivo de un extracto de la misma, en el Diario Oficial y en un periódico de circulación general en el país.

Art. 298.- Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial, los patronos o asociaciones profesionales afectados y pertenecientes a la actividad económica en que regirán las disposiciones, podrán presentar por escrito, oposición motivada.

Art. 299.- El Director General oirá a ambas parte por cinco días, quienes podrán ampliar sus alegatos y presentar otras pruebas que estimen pertinentes.

Transcurridos los quince días que se indican en el artículo anterior sin que se hubiere presentado oposición motivada; o transcurridos los términos de las audiencias a que se refiere este artículo, el Director General consultará la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica, que deberá darla a más tardar, en un término de sesenta días.

Art. 300.- Con base en lo expresado por las partes, pruebas que le hubieren presentado y dictamen del Consejo referido; el Director General resolverá sobre la procedencia de la solicitud. En todo caso ésta será declarada sin lugar, si el dictamen expresado fuere desfavorable.

Art. 301.- Si el Director General encontrare procedente la solicitud, propondrá al Ministro de Trabajo y Previsión Social que las disposiciones contractuales que la motivaron, sean declaradas de obligatorio cumplimiento en la actividad económica de que se trate.

Aceptada la propuesta del Director General, el **ORGANO EJECUTIVO** en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, emitirá el decreto correspondiente, declarando obligatorias las disposiciones que motivaron la solicitud. Tal decreto se calificará como contrato-ley para sus efectos laborales. (7)

El Decreto se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigencia treinta días después de su publicación.

TÍTULO CUARTO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 302.- Todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores y las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas, tienen la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, que deberán someter a la aprobación del Director General de Trabajo, sin cuyo requisito no se considerará legítimo. Toda modificación del reglamento deberá hacerse en la misma forma.

Art. 303.- Para su aprobación, el reglamento interno de trabajo deberá estar de acuerdo con las disposiciones de este Código, las Leyes, contratos y convenciones que lo afecten; y tendrá como fin establecer con claridad las reglas obligatorias de orden técnico o administrativo, necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa, a las cuales deben sujetarse tanto patronos como trabajadores en la ejecución o desarrollo del trabajo.

Art. 304.- Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener:

a) Horas de entrada y salida de los trabajadores;

b) Horas y lapsos destinados para las comidas;

c) Lugar, día y hora del pago;

ch) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general;

d) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;

e) Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de edad;

f) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

g) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo; y,

h) Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias.

Art. 305.- El patrono podrá suspender hasta por un día al trabajador, por cada falta disciplinaria establecida en el reglamento interno.

En circunstancias especiales o en aquellos casos en que no exista reglamento en la empresa, el Inspector General de Trabajo, previa calificación de motivos, podrá conceder al patrono autorización para suspender al trabajador hasta por un plazo no mayor de treinta días.

Art. 306.- El patrono, dentro de los seis días siguientes a la aprobación del reglamento, deberá darlo a conocer a los trabajadores, colocando en lugares de fácil visibilidad, ejemplares del mismo, impresos o escritos, con caracteres enteramente legibles.

El reglamento entrará en vigencia quince días después de la fecha en que se haya dado a conocer.

Mientras un reglamento esté en vigencia, no será necesario el plazo a que se refiere el

inciso anterior, respecto a los nuevos patronos o sus representantes y de los trabajadores de nuevo ingreso.

LIBRO TERCERO
PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

TÍTULO PRIMERO
PRESTACIONES INMEDIATAS A CARGO DEL PATRONO

CAPÍTULO I
PRESTACIONES POR ENFERMEDAD

Art. 307.- En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el patrono esta obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan:

PRIMERA CATEGORIA: Comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, en cada año, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días.

SEGUNDA CATEGORIA: Comprende a los trabajadores que tienen cinco meses o más y menos de un año de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días.

TERCERA CATEGORIA: Comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, en ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.

Los plazos a que aluden las categorías anteriores se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono, y vencerán en la fecha correspondiente de los meses o años posteriores, salvo que se hubiere disuelto la relación de trabajo por una o más terminaciones de contratos, pues en tal caso los meses o años se contarán a partir de la fecha en que se iniciaron las labores de conformidad con el último contrato.

Cuando por continuar al servicio del patrono, el trabajador hubiere ascendido una o dos categorías en el término del primer año, tendrá derecho a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario durante los días que le correspondan en la categoría en que se encuentre a la fecha de enfermarse, deducidos los que ya hubiere gozado en las categorías inferiores en ese mismo año.

Art. 308.- El patrono no estará obligado a pagar la cantidad a que se refiere el artículo anterior, cuando la adquisición de la enfermedad o el accidente común puede imputarse a culpa grave del trabajador; pero no podrá ampararse anticipadamente en esta circunstancia para eximirse del pago oportuno de las mismas. Comprobada la culpa del trabajador ante el Juez de Trabajo respectivo, el patrono podrá obtener la devolución de las cantidades pagadas y la exoneración en el pago de las futuras; y el Juez, atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá reintegrar al patrono las cantidades que éste le hubiere adelantado indebidamente.

Art. 308-A.- NO PODRÁ SER OBJETO DE DESPIDO, TODO TRABAJADOR O TRABAJADORA QUE PADEZCA DE ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES

MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE. NO PUDIENDO POR ESTAS CAUSAS SER OBJETO DE DESCUENTOS EN SUS SALARIOS. DICHA GARANTÍA DE ESTABILIDAD LABORAL, COMENZARÁ A PARTIR DE HABERSE EMITIDO EL DIAGNÓSTICO MÉDICO CORRESPONDIENTE Y SE EXTENDERÁ TRES MESES DESPUÉS DE HABERSE CONCLUIDO EL TRATAMIENTO MÉDICO RESPECTIVO, SALVO LAS CAUSALES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 50 DE ESTE CÓDIGO. (19)

Art. 308-B.- EN LOS CASOS DEL ARTÍCULO ANTERIOR, EL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL ESTÁ OBLIGADO A CUBRIR LA TOTALIDAD DEL SUBSIDIO DIARIO POR INCAPACIDAD AL TRABAJADOR O TRABAJADORA CON ENFERMEDADES CRÓNICAS INCAPACITANTES QUE REQUIEREN CONTROLES MÉDICOS FRECUENTES, REHABILITACIÓN O QUE NECESITEN UNA ATENCIÓN TÉCNICA Y MÉDICA ESPECIALIZADA, PREVIA VALIDACIÓN DE SU MÉDICO TRATANTE, DURANTE EL TIEMPO REQUERIDO PARA SU TRATAMIENTO, ASÍ COMO EL TIEMPO REQUERIDO PARA SU RECUPERACIÓN. (19)

CAPÍTULO II
PRESTACIONES POR MATERNIDAD

Art. 309.- EL PATRONO ESTÁ OBLIGADO A DAR A LA TRABAJADORA EMBARAZADA, EN CONCEPTO DE DESCANSO POR MATERNIDAD, DIECISÉIS SEMANAS DE LICENCIA, DIEZ DE LAS CUALES SE TOMARÁN OBLIGATORIAMENTE DESPUÉS DEL PARTO; Y ADEMÁS, A PAGARLE ANTICIPADAMENTE UNA PRESTACIÓN EQUIVALENTE AL SETENTA Y CINCO POR CIENTO DEL SALARIO BÁSICO DURANTE DICHA LICENCIA. (15)

EN CASO DE ENFERMEDAD QUE, DE ACUERDO CON UN CERTIFICADO MEDICO SEA CONSECUENCIA DEL EMBARAZO, LA TRABAJADORA TENDRA DERECHO A UN DESCANSO PRENATAL SUPLEMENTARIO CUYA DURACION MAXIMA SERA FIJADA POR LA REGLAMENTACION DEL PRESENTE CÓDIGO. (8)

CUANDO EL PARTO SOBREVENGA DESPUES DE LA FECHA PRESUNTA, EL DESCANSO TOMADO ANTERIORMENTE SERA SIEMPRE PROLONGADO HASTA LA FECHA VERDADERA DEL PARTO, Y LA DURACION DEL DESCANSO PUERPERAL OBLIGATORIO NO SERA REDUCIDA. (8)

EN NINGUN CASO EL PATRONO ESTARA OBLIGADO A PAGAR, UNA PRESTACION EN DINERO MAS ALLA DE LOS LIMITES PREVISTOS EN EL PRIMER PARRAFO. (8)

EL PATRONO PODRA DEDUCIR, DE LA PRESTACION EN DINERO A QUE SE REFIERE EL PRIMER PARRAFO DE ESTE ARTICULO, EL EQUIVALENTE DE LO QUE LA TRABAJADORA HUBIESE RECIBIDO A TÍTULO DE SUBSIDIO EN DINERO EN VIRTUD DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SU REGLAMENTO DE APLICACION. (8)

Art. 310.- Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.

Art. 311.- Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este Capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Art. 309. *******NOTA DE INCONSTITUCIONALIDAD**

Art. 312.- Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4ª del Art. 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservarle su empleo.

SI UNA TRABAJADORA LACTA A SU HIJO, TENDRA DERECHO CON ESTE FIN, A UNA INTERRUPCION DEL TRABAJO DE HASTA UNA HORA DIARIA. A SU PEDIDO ESTA INTERRUPCION SE PODRÁ FRACCIONAR EN DOS PAUSAS DE TREINTA MINUTOS CADA UNA. (8)

LAS INTERRUPCIONES DE TRABAJO CONFORME A PÁRRAFO PRECEDENTE SERAN CONTADAS COMO HORAS DE TRABAJO Y REMUNERADAS COMO TALES. (8)

CAPÍTULO III
AYUDA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR

Art. 313.- En caso de muerte del trabajador, el patrono queda obligado a entregar inmediatamente a las personas que dependían económicamente de aquél, prefiriéndolas por el orden en que las hubiere enumerado en su contrato, o en su defecto, en cualquier registro de la empresa, y para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador, una cantidad equivalente a sesenta días de salario básico; pero en ningún caso la prestación aludida podrá ser inferior a doscientos cincuenta colones.

El patrono no podrá entregar la mencionada cantidad a persona distinta de aquélla a quien le correspondiere de acuerdo con el contrato o registro, sino cuando ésta fuere incapaz, pues en tal caso deberá entregarla a su representante legal y a falta de éste, a la persona que siguiere en el orden de la enumeración.

Durante la vigencia del contrato, el trabajador podrá alterar el orden establecido inicialmente o designar personas distintas de las que anteriormente hubiere designado.

Cuando el trabajador no hubiere designado en el contrato escrito a las personas que dependían económicamente de él o cuando no existiere el correspondiente contrato escrito, o el mencionado registro, el patrono dará cumplimiento a la obligación preceptuada en el inciso primero, entregando la cantidad de dinero arriba mencionada a los parientes más inmediatos del trabajador. Caso que el trabajador no tuviere parientes, el patrono quedará obligado a hacer los gastos que ocasionen los funerales del trabajador, justificando ante el Juez de Trabajo, con los recibos correspondientes, los pagos que hubiere realizado.

TÍTULO SEGUNDO
SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

CAPÍTULO I
OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

Art. 314.- Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a:

1º) Las operaciones y procesos de trabajo;

2º) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;

3º) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y,

4º) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aíslen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

CAPÍTULO II
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 315.- Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere: al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono, que tengan por finalidad proteger su vida, salud e integridad corporal.

Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.

TÍTULO TERCERO
RIESGOS PROFESIONALES

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 316.- Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo.

Art. 317.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo. Dicha lesión, perturbación o muerte ha de ser producida por la acción repentina y violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado.

Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador:

1º) En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;

2º) En el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando la víctima se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa o establecimiento;

3º) A consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta, imputables al patrono, a un compañero de trabajo, o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores. En tales casos el patrono deberá asumir todas las obligaciones que le impone el presente Título; pero le quedará su derecho a salvo para reclamar del compañero o tercero, responsables, conforme al derecho común, el reembolso de las cantidades que hubiere gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones; y,

4º) Al trasladarse de su residencia al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, en el trayecto, durante el tiempo y por el medio de transporte, razonables.

Art. 318.- Se entenderá comprendido en la definición de accidente de trabajo, todo daño que el trabajador sufra en las mismas circunstancias, en sus miembros artificiales y que les disminuya su capacidad de trabajo.

Art. 319.- Se considera enfermedad profesional cualquier estado patológico sobrevenido por la acción mantenida, repetida o progresiva de una causa que provenga directamente de la clase de trabajo que desempeñe o haya desempeñado el trabajador, o de las condiciones del medio particular del lugar en donde se desarrollen las labores, y que produzca la muerte al trabajador o le disminuya su capacidad de trabajo.

Art. 320.- No se aplicará lo dispuesto en este Título:

a) A los trabajadores a domicilio; y,

b) A LOS TRABAJADORES QUE FUEREN CONTRATADOS PARA LABORES QUE NO EXCEDAN DE UNA SEMANA NI REQUIERAN EL EMPLEO DE MAS DE CINCO PERSONAS. (7)

Art. 321.- Los riesgos profesionales a que se refiere este Título, acarrearán responsabilidad para el patrono, salvo aquéllos producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los provocados intencionalmente por la víctima.

También estará exento de responsabilidad el patrono, cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Cuando el trabajador preste sus servicios a un sub-contratista, se aplicará lo dispuesto en el inciso último del Art. 5.

Art. 322.- Para que la enfermedad profesional de un trabajador acarree responsabilidad al patrono, es necesario, además:

a) Que la enfermedad esté comprendida en la lista del Art. 332;

b) Que el trabajo que se desempeñe o se haya desempeñado sea capaz de producirla; y,

c) Que se acredite un tiempo mínimo de servicios que a juicio de peritos sea suficiente para contraerse.

El patrono responderá por la enfermedad profesional aunque ésta se manifieste con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, siempre que se justifiquen los extremos exigidos en los literales a) y b) de este artículo y que, a juicio de peritos, dicha enfermedad se hubiere contraído durante la vigencia del contrato.

La responsabilidad del patrono en el caso del inciso anterior, no podrá ser deducida después de cinco años de terminadas las labores.

Art. 323.- Cuando el riesgo profesional hubiere producido al trabajador una incapacidad temporal, el patrono quedará exonerado de toda responsabilidad si el trabajador se negare, sin justa causa, a someterse a los tratamientos médicos y quirúrgicos necesarios para su curación y restablecimiento, debiendo el patrono comunicar por escrito dicha circunstancia a la Inspección General de Trabajo dentro de los tres días siguientes al de la negativa del trabajador.

CAPÍTULO II
CONSECUENCIA DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Art. 324.- Las consecuencias de los riesgos profesionales de que responderán los patronos son la muerte y la incapacidad del trabajador.

La incapacidad puede ser permanente total, permanente parcial y temporal.

Art. 325.- Incapacidad permanente total, es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida.

Art. 326.- Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de la víctima para el trabajo, por el resto de su vida.

Art. 327.- Incapacidad temporal es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo.

Si la incapacidad temporal no hubiere cesado después de transcurrido un año, se estimará como incapacidad permanente.

Art. 328.- Las lesiones que sin producir incapacidad para el trabajo, ocasionen grave desfiguración de la víctima, se equipararán a la incapacidad permanente parcial y deberán indemnizarse de conformidad con el Art. 346.

Art. 329.- Para los efectos de graduar la incapacidad resultante y de calcular la indemnización correspondiente, se adopta la siguiente Tabla de Evaluación de Incapacidad.

INCAPACIDADES PARCIALES

I PERDIDAS

a) Miembro Superior

1-	Desarticulación del hombro, de	65 a 80 %
2-	Hasta una parte comprendida entre el codo y el hombro, de	60 a 75 %
3-	Desarticulación del codo, de	60 a 75 %
4-	Hasta una parte comprendida entre el puño y el codo, de	50 a 65 %
5-	De toda la mano, de	50 a 65 %
6-	De cuatro dedos, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de	50 a 65 %
7-	De cuatro dedos conservándose el pulgar, de	40 a 50 %
8-	Del pulgar con el metacarpiano correspondiente, de	20 a 30 %
9-	Del pulgar solo, de	15 a 20 %
10-	De la falangina del pulgar	10 %
11-	Del índice con el metacarpiano correspondiente o parte de éste, de	10 a 15 %
12-	Del dedo índice, de	8 a 12 %
13-	De la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice	6 %
14-	Del dedo medio, con mutilación o pérdida del metacarpiano o parte de éste	8 %
15-	Del dedo medio	6 %
16-	De la falangeta con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio	4 %

17-	De la falangeta únicamente de los dedos índice y medio	1 %
18-	De un dedo anular o meñique con mutilación o pérdida del metacarpiano correspondiente o parte de éste	7 %
19-	De un dedo anular o meñique	5 %
20-	De la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique	3 %

b) Miembro Inferior

21-	Desarticulación de la cadera, de	65 a 80 %
22-	Del miembro entre la cadera y la rodilla, de	50 a 70 %
23-	Desarticulación de la rodilla, de	50 a 70 %
24-	Hasta una parte comprendida entre la rodilla y el tobillo, de	45 a 60 %
25-	Desarticulación del pie, de	30 a 60 %
26-	De un pie, conservándose el talón, de	25 a 35 %
27-	Del primer dedo del pie con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25%
28-	Del quinto dedo del pie con mutilación de su metatarsiano, de	010 a 25 %
29-	Del primer dedo del pie	3 %
30-	De la segunda falange del primer dedo del pie	2 %
31-	De un dedo del pie que no sea el primero	1 %
32-	De la segunda falange de cualquier dedo del pie que no sea el primero	1 %

II ANQUILOSIS
a) Del Miembro Superior

33-	Del hombro, afectando la flexión (propulsión) y la abducción, de	8 a 30 %
34-	Completa del hombro con movilidad del omóplato, de	20 a 30 %
35-	Completa del hombro con flexión del omóplato, de	25 a 40 %
36-	Completa del codo, en posición de flexión (favorable) entre los 110º y 65º, de	15 a 25 %
37-	Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre los 110º y 180º, de	30 a 40 %
38-	De la muñeca y según el grado de movilidad de los dedos, de	15 a 40 %

b) Del Pulgar

39-	De la articulación carpo-metacarpiana, de %	5 a 8
40-	De la articulación metacarpo falangiana, de	5 a 10 %
41-	De la articulación interfalangiana, de	2 a 5 %

c) Del Indice

42-	De la articulación metacarpo-falangiana, de	2 a 5 %
43-	De la articulación de la primera y de la segunda falange, de	4 a 8 %
44-	De la articulación de la segunda y tercera falange	1 a 2 %
45-	De las dos últimas articulaciones, de	5 a 10 %
46-	De las tres articulaciones, de	8 a 12 %

ch) Del Medio

47-	De la articulación metacarpo-falangiana	3 %
48-	De la articulación de la primera y de la segunda falange	1 %
49-	De las dos últimas articulaciones	6 %
50-	De las tres articulaciones	8 %

d) Del Anular y Meñique

51-	De la articulación metacarpo-falangiana	2 %
52-	De la articulación de la primera y segunda falanges	3 %
53-	De la articulación de la segunda y tercera falanges	1 %
54-	De las dos últimas articulaciones	4 %
55-	De las tres articulaciones	5 %

e) Del Miembro Inferior

56-	De la articulación coxo-femoral, de	10 a 40 %
57-	De la articulación coxo-femoral, en mala posición (flexión, abducción, rotación)	15 a 55 %
58-	De las dos articulaciones coxo-femorales	40 a 90 %
59-	De la rodilla en posición favorable, en extensión completa o casi completa, hasta los 135º	5 a 15 %

60-	De la rodilla en posición desfavorable, en flexión a partir de 135º hasta 30º, de	10 a 50 %
61-	De la rodilla en genu-valgun o varum, de	10 a 35 %
62-	Del pie en ángulo recto, sin deformación del mismo; con movimiento suficiente de los dedos del pie, de	5 a 10 %
63-	Del pie en ángulo recto, con deformación o atrofia que entorpezca la movilidad de los dedos del pie, de	15 a 30 %
64-	Del pie en actitud viciosa, de	20 a 45 %
65-	De las articulaciones de los dedos del pie, de	0 a 1 %

III PSEUDOARTROSIS
a) Miembro Superior

66-	Del hombro, de	8 a 35 %
67-	Del húmero, apretada, de	5 a 25 %
68-	Del húmero, laxa, (miembro de polichinela), de	10 a 45 %
69-	Del codo, de	5 a 25 %
70-	Del ante-brazo, de un solo hueso, apretada, de	0 a 5 %
71-	Del ante-brazo, de los dos huesos, apretada, de	10 a 15 %
72-	Del ante-brazo, de un solo hueso, laxa, de	10 a 30%
73-	Del ante-brazo, de dos huesos, laxa, de	10 a 45 %
74-	De la muñeca, de	10 a 45 %
75-	De todos los huesos del metacarpo, de	10 a 20 %
76-	De un solo hueso metacarpiano, de	1 a 5 %

b) De la Falange Ungueal

77-	Del pulgar	4 %
78-	De los otros dedos	1 %

c) De las Otras Falanges

79-	Del pulgar	8 %
80-	Del índice	5 %
81-	De cualquier otro dedo	2 %

ch) Miembro Inferior

82-	De la cadera, de	20 a 60 %
83-	Del fémur, de	10 a 40 %
84-	De la rodilla, con pierna de badajo, de	10 a 40 %
85-	De la rótula, con callo fibroso largo	10 a 20 %
86-	De la rótula, con callo óseo o fibroso corto, de	5 a 10 %
87-	De la tibia y del peroné, de	10 a 30 %
88-	De la tibia sola, de	5 a 15 %
89-	Del peroné solo, de	4 a 10 %
90-	Del primero o último metatarsiano, de	3 a 5 %

IV CICATRICES RETRACTILES

91-	De la axila, cuando deje aducción completa del brazo, de	20 a 40 %
92-	En el pliegue del codo, cuando la flexión pueda efectuarse entre los 110º y 75º, de	15 a 25 %
93-	En el pliegue del codo, cuando la flexión pueda efectuarse entre los 45º a los 75º, de	20 a 40 %
94-	En la aponeurosis palmar con rigidez en extensión o en flexión, de	10 a 20 %
95-	En la aponeurosis palmar con rigidez a la pronación o supinación, de	5 a 15 %
96-	En la aponeurosis palmar con rigideces combinadas, de	10 a 25 %
97-	Impotencia total definitiva para la presión de la mano, por flexión o extensión permanente de los dedos, incluso el pulgar (con anquilosis propiamente dichas o sin ellas), de	50 a 65 %
98-	Retracción isquémica de Wolkman, casos en los que el pulgar esté afectado y sea imposible la presión, de	50 a 65 %
99-	Retracción isquémica de Wolkman, casos con pulgar libre, de	30 a 45 %
100-	En el hueso poplíteo, en extensión de 135º a 180º, de	10 a 25 %
101-	En el hueso poplíteo, en flexión entre 135º a 30º,	10 a 50 %

V DIFICULTAD FUNCIONAL CONSECUTIVA A LESIONES NO ARTICULARES, SINO A SECCIONES O PERDIDAS DE SUBSTANCIAS DE LOS TENDONES ADHERENCIAS O CICATRICES

a) Flexión Permanente de un Dedo

102-	Del pulgar, de	5 a 15 %
103-	De cualquier otro dedo, de	5 a 10 %
	b) Extensión Permanente de un Dedo	
104-	Del pulgar, de	8 a 15 %
105-	Del índice, de	5 a 10 %
106-	De cualquier otro dedo, de	5 a 8 %
	c) Por callos Viciosos o Malas consolidaciones	
107-	Del húmero, cuando produzca deformación y atrofia muscular, de	5 a 20 %
108-	Del olécranon, cuando se produzca un callo huesoso, fibroso, corto, de	1 a 5 %
109-	Del olécranon, cuando se produzca un callo fibroso largo, de	5 a 15 %
110-	Del olécranon, cuando produzca atrofia notable del tríceps, por callo fibroso muy largo, de	10 a 20 %
111-	De los huesos del ante-brazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de	5 a 15 %
112-	De los huesos del ante-brazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación, de	5 a 15 %
113-	De la clavícula, cuando produzca rigidez del hombro, de	5 a 15 %
114-	De la cadera, cuando quede el miembro inferior en extensión, de	5 a 10 %
115-	Del fémur, con acortamiento de uno a cuatro centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de	5 a 10 %
116-	Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros, con atrofia muscular sin rigidez articular, de	10 a 20 %
117-	Del fémur, con acortamiento de uno a seis centímetros con rigideces articulares permanentes, de	15 a 30 %
118-	Del fémur, con acortamiento de seis a más centímetros con atrofia muscular y rigideces articulares, de	20 a 40 %
119-	Del fémur, con acortamiento de seis o más centímetros, con desviación angular externa, atrofia muscular permanente y con flexión de la rodilla, no pasando de 135º, de	40 a 60 %
120-	Del cuello del fémur, quirúrgico o anatómico, con acortamiento de más de diez centímetros, desviación angular externa, y rigideces articulares, de	50 a 75 %
121-	De la tibia y peroné, con acortamiento de tres a cuatro centímetros, con callo grande y saliente, de	10 a 20 %

122-	De la tibia y peroné, con consolidación angular en desviación de la pierna hacia afuera o dentro, desviación secundaria del pie con acortamiento de más de cuatro centímetros, marcha posible, de	30 a 40 %
123-	De la tibia y peroné, con consolidación angular o acortamiento considerable, marcha imposible, de	45 a 60 %
124-	Del tobillo, con desalojamiento del pie hacia adentro o hacia afuera, de	15 a 35 %

VI PARALISIS POR LESIONES DE NERVIOS PERIFERICOS

a) En el Miembro Superior

125-	Total del miembro, de	65 a 80 %
126-	Por lesión del nervio subescapular, de	5 a 10 %
127-	Por lesión del nervio circunflejo, de	20 a 25 %
128-	Por lesión del nervio músculo-cutáneo, de	20 a 30 %
129-	Por lesión del nervio mediano, en el brazo, de	40 a 50 %
130-	Por lesión del nervio mediano, en la mano, de	15 a 20 %
131-	Por lesión del nervio mediano, con causalgia, de	40 a 70 %
132-	Por lesión del cubital, si la lesión es en el trayecto desde el codo a la muñeca, de	50 a 55 %
133-	Por lesión del cubital, si la lesión es en la mano, de	20 a 30 %
134-	Por lesión del radial, si está lesionado arriba de la rama de tríceps, de	45 a 60 %
135-	Por lesión del radial, si está lesionado abajo de la rama del tríceps, de	30 a 40 %

b) En el Miembro Inferior

136-	Total del miembro, de	50 a 70 %
137-	Por lesión del nervio ciático poplíteo interno o externo, de	15 a 30 %
138-	Por lesión del nervio ciático poplíteo interno, con causalgia, de	30 a 50 %
139-	Por lesión del nervio crural, de	40 a 50 %

VII LESIONES

A) En la Cabeza

a) En el Cráneo

140-	Cuando produzca una menoplejía completa del miembro superior, de	65 a 80 %
141-	Cuando produzca una menoplejía completa inferior, de	40 a 60 %
142-	Cuando produzcan una paraplejía completa inferior sin complicaciones esfinteriana, de	65 a 85 %
143-	Cuando produzcan una paraplejía inferior con complicaciones esfinterianas, de	75 a 100%
144-	Cuando produzcan una hemiplejía completa, de	75 a 100%
145-	Cuando dejen afasia y agrafía, de	10 a 50 %
146-	Cuando dejen epilepsia traumática no curable quirúrgicamente y cuando la crisis debidamente comprobadas le permitan desempeñar un trabajo, de	40 a 60 %
147-	En el motor ocular común o en el motor ocular externo, de	0 a 20 %
148-	En el facial o en el trigémino, de	5 a 20 %
149-	En el neumogástrico (según el grado de transtornos funcionales comprobados), de	10 a 40 %
150-	En el hipogloso, cuando es unilateral, de	5 a 10 %
151-	En el hipogloso, cuando es bilateral, de	30 a 50 %
152-	Cuando produzcan diabetes mellitus o insípida, de	5 a 30 %

b) En la Cara

153-	Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas, de	80 a 90 %
154-	Mutilación que comprenda el maxilar superior, pseudoartrosis, con masticación imposible, de	40 a 60 %
155-	Mutilación que comprenda el maxilar superior, pseudoartrosis, con masticación posible pero limitada, de	10 a 30 %
156-	En ambos casos anteriores, cuando mediante prótesis, se mejore la masticación, de	0 a 10 %
157-	Lesiones que produzcan pérdida de substancias de la bóveda palatina, según el sitio y la extensión, de	5 a 25 %
158-	Lesiones en el maxilar inferior, pseudoartrosis con pérdida de substancias o sin ella, después que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea la pseudoartrosis muy laxa, que impida la masticación o sea muy insuficiente o completamente abolida ésta, de	40 a 60 %

158-a- Cuando sea muy apretada o laxa, en la rama ascendente, de 5 a 10 %

158-b- Cuando sea muy apretada o laxa, en la rama horizontal, de 5 a 10 %

158-c- Cuando sea apretada en la sínfisis, de 10 a 15 %

158-ch-Cuando sea laxa, en la sínfisis, de 15 a 25 %

158-d- En caso de que mediante prótesis se logre mejoría funcional, el 90 % de los porcentajes del 158 y literales anteriores de éste.

159- Lesiones de las que resulten consolidaciones viciosas, cuando no articulen las piezas dentales, haciendo la masticación limitada, de 10 a 25 %

159-a- Cuando la articulación de las piezas dentales sea parcial, de 0 a 10 %

159-b- Cuando mediante prótesis se corrija la masticación, de 0 a 5 %

160- Lesiones de las que resulten bridas cicatriciales que limiten la abertura de la boca impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, masticación o dejen escurrir la saliva, de 10 a 25 %

161- Lesiones de que resulte lujación irreductible de la articulación témporo-maxilar, de 10 a 25 %

162- Amputaciones más o menos extensas de la lengua con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra, y de la deglusión, de 10 a 30 %

b-1) En los Ojos

163- Extracción de un ojo 45 %

164- Estrechamiento concéntrico del campo visual conservación de 30º en ambos ojos, de 10 a 20 %

165- Estrechamiento concéntrico del campo visual con visión únicamente en 10º o menos, de un ojo, de 10 a 15 %

166- Estrechamiento concéntrico del campo visual con visión únicamente en 10º o menos, de los dos ojos, de 50 a 60 %

167- Cuando la disminución de la agudeza visual sea permanente y no pueda ser mejorada con anteojos, los porcentajes de incapacidad se calcularán de acuerdo a la Tabla siguiente:

Cuando un Ojo Normal tenga	Cuando un ojo Afectado tenga	Profesión que no Requiera agudeza visual determinada			Cuando si se requiera
1- La unidad normal	0	0%		25%	30%
2. La unidad normal	1/20	5%	20/800	25%	30%
3- La unidad normal	2/20	10%	20/400	20%	30%

4- La unidad normal	4/20	20%	20/200	15%	20%
5- La unidad normal	6/20	30%	20/155	10%	15%
6- La unidad normal	10/20	50%	20/97.5	5%	10%
7- La unidad normal	12/20	60%	20/77.5	0%	10%
8- La unidad normal	14/20	70%	20/60.2	0%	0%

168-	Hemianopsias verticales, horizontales y otras lesiones oculares.	
1-	Homónimas derechas o izquierdas, de	10 a 20 %
2-	Heterónimas nasales, de	5 a 10 %
3-	Heterónimas temporales, de	20 a 40 %
4-	Superiores, de	5 a 10 %
5-	Inferiores, de	40 a 50 %
6-	En cuadrante, de	5 a 10 %
7-	Diplopía, de	10 a 20 %
8-	Oftalmoplejía interna unilateral, de	5 a 10 %
9-	Oftalmoplejía interna bilateral, de	10 a 20 %
10-	Desviaciones de los bordes palpebrales, (eotropión, simblefarón), de	0 a 10 %
11-	Epífora, de	0 a 10 %
12-	Fístulas lacrimales, de	10 a 20 %

b-2) En la Nariz

169-	Mutilaciones de la nariz, sin estenosis nasal, de	0 a 3 %
170-	Mutilaciones de la nariz, con estenosis nasal, de	5 a 10 %
171-	Mutilaciones de la nariz que la dejen reducida a un muñón cicatricial, con fuerte estenosis nasal, de	10 a 40 %

c) En los Oídos

172-	Sordera completa unilateral	20 %
173-	Sordera completa bilateral	60 %
174-	Sordera incompleta unilateral, de	5 a 10 %

175-	Sordera incompleta bilateral, de	15 a 30 %
176-	Sordera completa de un lado e incompleta del otro, de	30 a 45 %
177-	Vértigo laberíntico traumático, de	20 a 40 %
178-	Pérdida o deformación excesiva del pabellón de una oreja, de	0 a 5 %
179-	Pérdida o deformación excesiva del pabellón de las dos orejas, de	5 a 10 %

B- En la Columna Vertebral

180-	Incapacidades consecutivas a traumatismo sin lesiones de la médula:	
a)	Desviaciones persistentes del tronco y de la cabeza, con fuerte entorpecimiento de los movimientos	10 a 25 %
b)	Con rigidez permanente de la columna vertebral, de	10 a 25 %
c)	Cuando la marcha sea posible con muleta, de	70 a 80 %

C- En la Laringe y en la Tráquea

181-	Lesiones que produzca estrechamiento cicatriciales cuando causan disfonía, de	5 a 15 %
182-	Lesiones que produzcan disnea de esfuerzo, de	5 a 15 %
183-	Lesiones que produzcan disnea y sea necesario usar cánula traqueal en permanencia, de	40 a 65 %
184-	Lesiones que produzcan disfonía y disnea asociadas, de	15 a 40 %

CH- En el Tórax

185-	Lesiones en el esternón, cuando produzcan una deformación o entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de	1 a 20 %
186-	Fractura de costillas, cuando a consecuencia de ellas quede algún entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de	1 a 60 %

D- En el Abdomen

187-	Lesiones en los órganos contenidos en el abdomen, de	20 a 60 %
188-	Lujación irreductible del pubis o relajamiento interno de la sínfisis pubiana, de	15 a 30 %
189-	Fractura de la rama isquiopubiana o de la horizontal del pubis, con transtornos vesicales o de la marcha, de	30 a 50 %
190-	Cicatrices viciosas de las paredes del vientre, de	1 a 15 %

191-	Fístulas inoperables del tubo digestivo o de sus anexos, de	10 a 50 %

E- En el Aparato Génito Urinario

192-	Estrechamientos infranqueables de la uretra post-traumáticos, no curables y que obliguen a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico, de	50 a 80 %
193-	Pérdida total del pene que obligue a efectuar la micción por un meato artificial, de	50 a 90 %
194-	Pérdida de los dos testículos en personas menores de 20 años de edad	90 %
195-	Pérdida de los dos testículos en personas de 20 años de edad, en adelante, de	30 a 80 %
196-	Pérdida de un testículo, la mitad de los dos porcentajes de los numerales 194 y 195.	

Cuando la incapacidad resultante tuviere señalada en la tabla anterior un porcentaje variable, deberá tenerse en cuenta para su determinación: la edad del trabajador; la importancia de la incapacidad en relación con su profesión; si es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual aunque quede hábil para dedicarse a otro trabajo o si simplemente ha disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquélla; así como cualquiera otra circunstancia que se considere atendible en cada caso.

Art. 330.- Cuando la incapacidad permanente no pudiere graduarse mediante la Tabla contenida en el artículo anterior, el grado de incapacidad será determinado prudencialmente por el juez competente, atendidas las circunstancias y oyendo antes el informe de peritos.

Art. 331.- En todo caso, se considerará como incapacidades permanentes totales las siguientes:

a) La pérdida anatómica o funcional de ambos miembros superiores, de ambos miembros inferiores o de un miembro superior y otro inferior, en su totalidad o en sus partes esenciales, considerándose partes esenciales la mano y el pie;

b) La pérdida de los dos ojos o la pérdida total de su agudeza visual;

c) La pérdida de un ojo o de su agudeza visual acompañada de la reducción en más de un cincuenta por ciento de la agudeza visual del otro; y,

ch) Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro y los estados mentales crónicos (psicosis crónicos, estados maniáticos y análogos), de mayor gravedad de los contemplados en la Tabla del Art. 329 y reputados como incurables.

Art. 332.- Para los efectos de lo dispuesto en la letra a) del Art. 322, se adopta la siguiente lista:

ENFERMEDADES PROFESIONALES
NEUMOCONIOSIS

Enfermedades bronco-pulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen

animal, vegetal o mineral.

1.- Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda; colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos.

2.- Maderosis: carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.

3.- Tabacosis: trabajadores de la industria del tabaco.

4.- Bagazosis: trabajadores que manipulan bagazo, como en la industria azucarera; tolveros, cernidores y bagaceros, en la industria papelera y fabricación de abonos.

5.- Suberosis: trabajadores del corcho.

6.- Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, yute, kenaf, zacate y henequén; cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.

7.- Bisinosis: trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.

8.- Asma de los impresores (por la goma arábiga).

9.- Antracosis: carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, de grafito y antracita.

10.- Siderosis: fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.

11.- Calcicosis: trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.

12.- Estanosis: trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.

13.- Silicatosis: trabajadores expuestos a aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas caolín).

14.- Afecciones debidas a inhalaciones de abrasivos sintéticos: esmeril, carborundo, alaxita, utilizados en la preparación de moldes, papeles abrasivos y pulidores.

15.- Silicosis: mineros, poceros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundiciones, industria química y productos refractarios que contengan sílice.

16.- Asbestosis o amiantosis: canteros, en la industria textil, papelera, cementos, como material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.

17.- Beriliosis o gluciniosis: trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de Rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.

18.- Afecciones debidas a inhalación de polvo de cadmio: trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, de dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.

19.- Talcosis o esteatosis: trabajadores de la industria química y de cosméticos, que manejan talco o esteatita.

20.- Aluminosis o "pulmón de aluminio": fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alumina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.

21.- Afecciones debidas a inhalación de polvo de mica: fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.

22- Afecciones debidas a inhalación de tierra de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kiesselgur); trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.

ENFERMEDADES DE LAS VIAS RESPIRATORIAS PRODUCIDAS POR INHALACIONES DE GASES Y VAPORES

Afecciones provocadas por substancias químicas inorgánicas y orgánicas que determinan acción asfixiante simple o irritante de las vías respiratorias superiores o irritantes de los pulmones.

23.- Asfixia por el ázoe o nitrógeno: obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoníaco y cianamida cálcica.

24.- Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono: trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letrineros.

25.- Por el metano, etano, propano y butano: trabajadores de la industria del petróleo, gas líquido e industria petroquímica.

26.- Por el acetileno: trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores y de las industrias química y petroquímica.

27.- Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco: trabajadores de la producción de esta substancia y sus compuestos, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrineros, poceros, estampadores; de tenerías y establos.

28.- Por el azufre, anhídrido sulfuroso: trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores; y mineros de las minas de azufre.

29.- Por el formaldehído y formol: trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.

30.- Por aldehídos, acridina, acroleina, furfurol acetato de metilo, formiato de metilo, compuesto de selenio, estireno y cloruro de azufre; trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.

31.- Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro: trabajadores de la preparación de cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.

32.- Por el fonósgeno o cloruro de carbonilo: trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de extinguidores de incendios.

33.- Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos: trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas, farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitrados y silos.

34.- Por el anhídrido sulfúrico: trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.

35.- Por el ozono: trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.

36.- Por el bromo: trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los Laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.

37.- Por el flúor y sus compuestos: trabajadores que manejan estas substancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.

38.- Por el sulfato de metilo: trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.

39.- Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado-poli-isocianatos y di-isocianato de toluileno: trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.

DERMATOSIS

Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos o biológicos; que actúan como irritantes primarios o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.

40.- Dermatosis por acción del calor: herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio.

41.- Dermatosis por exposición a bajas temperaturas: trabajadores en cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y productos refrigerados.

42.- Dermatosis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta: trabajadores al aire libre, salineros, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etc.

43.- Dermatosis producidas por ácidos clorhídricos, sulfúricos, nítrico, fluorhídrico, fluosilísico, clorosulfónico: trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorios, etc.

44.- Dermatosis por acción de soda caústica, potasa caústica y carbonato de sodio: trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.

45.- Dermatosis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos: trabajadores de las fábricas de colorantes, de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.

46.- Dermatosis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal: trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

47.- Dermatosis por acción del níquel y oxicloruro de selenio: trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.

48.- Dermatosis por acción de la cal u óxido de calcio: trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.

49.- Dermatosis por acción de substancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrico ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno: trabajadores de la fabricación y utilización de esas substancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).

50.- Dermatosis por benzol y demás solventes orgánicos: trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos linóleos, etc.

51.- Dermatosis por acción de aceite de engrase de corte (botón de aceite o elaiconiosis), petróleo crudo: trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.

52.- Dermatosis por acción de derivados de hidrocarburos, hexametileno-tetramina, formaldehido, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitrocloro-benceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas substancias.

53.- Callosidades, cisuras, y grietas por acción mecánica: cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilenderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana kenaf, etc. cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etc.

54.- Dermatosis y dermatitis por agentes biológicos: personal hospitalario,

trabajadores de laboratorios biológicos, matarifes, trabajadores de la industria agropecuaria, panaderos, especieros, del trigo, harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros, que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etc.

55.- Otras dermatosis. Dermatosis de contacto: manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavanderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre.

ENFERMEDADES DEL APARATO OCULAR

Enfermedades producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y radiaciones.

56.- Blefaroconiosis: trabajadores expuestos a la acción de polvos minerales, yeseros, mineros, alfareros, pulidores, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, cemento, etc.; vegetales, carboneros, panaderos, etc.; o animales, colchoneros, etc.

57.- Eczema de los párpados: trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza, etc.; de la industria petroquímica, fabricación de plásticos, etc.; carpinteros, trabajadores del hule, de productos derivados de la parafeniledoniamina, etc.

58.- Conjuntivitis y pterigiones por elevadas temperaturas: herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, etc.

59.- Conjuntivitis por gases y vapores, o alérgicas, trabajadores expuestos a la acción del amoníaco, anhídrico sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, etc.; que manipulan lana, pelos, pólenes y productos medicamentosos, etc.

60.- Queratitis: marmoleros, poceros, letrineros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfuroso).

61.- Querato-conjuntivitis por radiaciones: actinica, en los salineros, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultravioleta solar; infrarroja, en los trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etc.; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.

62.- Argirosis ocular: cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.

63.- Catarata: de los vidrieros, herreros, fundidores, de los técnicos y trabajadores de gabinete de rayos X.

64.- Parálisis extrínseca ocular, amaurosis y neuritis retrobulbar: trabajadores expuestos al riesgo plúmbico.

65.- Retinopatía sulfo-carbónica: los trabajadores expuestos a la intoxicación por sulfuro de carbono.

66.- Neuritis retrobulbar: trabajadores expuestos a intoxicación por el alcohol metílico, mercurio, benzol, tricloretileno.

67.- Oftalmía y catarata eléctrica: trabajadores de la soldadura eléctrica; de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.

INTOXICACIONES

Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratorias, digestiva o cutánea.

68.- Fosforismo e intoxicación por el hidrógeno fosforado: trabajadores de la fabricación y manipulación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotécnica.

69.- Saturnismo o intoxicación plúmbica: trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldaduras, barnices, albayalde, esmaltes y lacas, pigmentos insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.

70.- Hidrargirismo o mercurialismo: manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.

71.- Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado: trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

72.- Manganesismo: trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.

73.- Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc: fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.

74.- Oxicarbonismo: de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.

75.- Intoxicación ciánica: trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos de las plantas de beneficio de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.

76.- Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico: trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias químicas y petroquímica.

77.- Hidrocarburismo por derivados del petróleo y carbón de hulla: trabajadores de las

industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas substancias.

78.- Intoxicación por el tolueno y el xileno: trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de insecticidas, lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehída bencílica, colorantes, pinturas, barnices.

79.- Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno: trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solventes o en la industria de las pinturas.

80.- Intoxicaciones producidas por cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromo-metanos: trabajadores que manipulan estas substancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendios, etc.

81.- Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados): trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.

82.- Intoxicaciones por el di-cloretano y tetra-cloretano: trabajadores que manipulan estas substancias como disolvente de grasas, aceites, ceras, hule, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.

83.- Intoxicación por el hexa-cloretano: trabajadores que lo utilizan para desengrasar aluminio y otros metales.

84.- Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno: trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.

85.- Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol: trabajadores expuestos durante la fabricación de óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.

86.- Intoxicaciones por el tri-cloretileno y per-cloretileno: trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorería, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.

87.- Intoxicaciones por insecticidas clorados: trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el dicloro-difenil-tricloretano (DDT), aldrín, dieldrín y similares.

88.- Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados: trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos, fabricación y manipulación de insecticidas.

89.- Sulfo-carbonismo: trabajadores expuestos durante su producción o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización de hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.

90.- Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado: trabajadores de la producción de estas substancias, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, vinateros y en la industria del rayón.

91.- Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán): trabajadores que utilizan estos solventes en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos de histología.

92.- Benzolismo: trabajadores que utilizan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitro-celulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etc.

93.- Intoxicaciones por el tetra-hidro-furano: trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.

94.- Intoxicaciones por la anilina (analismo) y compuesto: trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.

95.- Intoxicaciones por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas: trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.

96.- Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitro-glicerina: trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.

97.- Intoxicación por el tetra-etilo de plomo: trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldaduras de los recipientes que lo contienen.

98.- Intoxicación por insecticidas orgánico-fosforados: trabajadores de la producción y manipulación de tetra-fosfato hexaetílico (TPHE), piro-fosfato tetra-etílico (PPTE), paration y derivados.

99.- Intoxicación por el dinitrofenol, dinitroortocresol, fenol y pentaclorofenol: trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.

100.- Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina: trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.

INFECCIONES, PARASITOSIS Y MICOSIS

Enfermedades provocadas por acción de bacterias, parásitos y hongos, generalizadas o localizadas.

101.- Carbunco: pastores, corraleros, mozos de cuadra, matarifes, veterinarios, curtidores, peleteros, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bóvidos, caballos, carneros, cabras, etc.

102.- Muermo: corraleros, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios, matarifes.

103.- Tuberculosis: médicos, enfermeras, afanadoras, mozos de anfiteatro, carniceros y mineros, cuando ha habido una silicosis anterior.

104.- Sífilis: sopladores de vidrio (accidente primario bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

105.- Tétanos: caballerizas, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado y veterinarios.

106.- Brucelosis: veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, etc.

107.- Micetoma y actinomicosis cutánea: trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.

108.- Anquilostomiasis: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros.

109.- Leishmaniosis: chicleros, huleros, vainilleros y leñadores de las regiones tropicales.

110.- Oncocerciasis: trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.

111.- Esporotricosis: campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.

112.- Candidasis o monoliasis: fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.

112.-A- Encefalitis: equina en caballerizas, mozos de cuadra, etc.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR FACTORES MECANICOS Y VARIACIONES DE LOS ELEMENTOS NATURALES
MEDIO DEL TRABAJO

113.- Bursitis e hidromas: trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros, cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).

114.- Osteoartrosis y trastornos angioneuróticos "dedo muerto": trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores queutilizan martinetes en las fábricas de calzado, etc.

115.- Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos: cordeleros, bruñidores, grabadores.

116.- Deformaciones: trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureros, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas.

117.- Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y algias por elevadas temperaturas: trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etc.

118.- Congeladuras: trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de bajas temperaturas.

119.- Enfermedad de los "cajones" de los buzos y osteo-artrosis tardías del hombro y la cadera: trabajadores que laboran debajo del nivel del mar, en "cajones" de aire comprimido, buzos.

120.- Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro-traumáticas: aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.

121.- Enfisema pulmonar: músicos de instrumento de viento, sopladores de vidrio.

ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR LAS RADIACIONES IONIZANTES (EXCEPTO EL CANCER)

122.- Utilización de radio-elementos (gamagrafía, gama y beta terapia isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos con rayos X), que presenten:

a) En piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;

b) En ojos, cataratas;

c) En sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia;

ch) En tejido óseo, esclerosis o necrosis;

d) En glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;

e) Efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;

f) Envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

CANCER

Enfermedades degenerativas malignas debidas a la acción de cancerígenos industriales de origen físico o químico inorgánico u orgánico o por radiaciones de localización diversa.

123.- Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, peones); a los rayos X, isotopos radioactivos, radium y demás radio-elementos; arsénico y sus compuestos, productos derivados de la destilación de hulla, alquitrán, brea, asfalto, creosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).

124.- Cáncer bronco-pulmonar: trabajadores que sufren asbestosis (mesotelioma pleural), o que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.

125.- Cánceres diversos: carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.

ENFERMEDADES ENDOGENAS
Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

126.- Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales; tejedores, coneros y trocileros; herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.

127.- Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radiotelegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, etc.

128.- Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro.

129.- Tenno-sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.

CAPÍTULO III
RESPONSABILIDADES

Art. 333.- En caso de riesgos profesionales el patrono queda obligado a proporcionar gratuitamente al trabajador, hasta que éste se halle completamente restablecido o por dictamen médico se le declare incapacitado permanentemente o fallezca:

a) Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio;

b) Los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios;

c) Los gastos de traslado, hospedaje y alimentación de la víctima, cuando para su curación, deba trasladarse a un lugar distinto al de su residencia habitual; y,

ch) Un subsidio diario equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico durante los primeros sesenta días; y el equivalente al cuarenta por ciento del mismo salario, durante los días posteriores, hasta el límite de cincuenta y dos semanas.

Cuando por negarse el patrono a proporcionar las prestaciones establecidas en los literales a), b) y c), el trabajador o tercera persona hubieren sufragado los gastos necesarios para proporcionarlas, tendrán éstos acción de reembolso en contra del patrono. Si fuere un hospital del Estado o una asociación de utilidad pública quien hubiere prestado los servicios a que se refieren los literales antes relacionados, el presidente o director respectivo podrá certificar los gastos realizados, teniendo tal certificación fuerza ejecutiva.

Art. 334.- El trabajador está obligado a reembolsar los gastos que el patrono hubiere hecho de conformidad al artículo anterior, cuando en el juicio correspondiente el patrono sea declarado exento de responsabilidad.

Art. 335.- Cuando el riesgo profesional produjere la muerte del trabajador, el patrono quedará obligado a pagar una indemnización en la cuantía y forma establecida en los artículos siguientes.

Art. 336.- La indemnización se pagará al cónyuge o compañero de vida, a los hijos menores de dieciocho años o incapacitados totalmente para el trabajo y a los ascendientes mayores de sesenta años o incapacitados totalmente para el trabajo a menos que se probare que no dependían económicamente del trabajador ni siquiera en parte.

A falta de las personas mencionadas en el inciso anterior, la indemnización se pagará a las personas que dependían parcial o totalmente del trabajador y en proporción al grado de dependencia, siempre que fueren menores de dieciocho años o incapaces totalmente para el trabajo.

Art. 337.- Las indemnizaciones por muerte del trabajador se pagarán en forma de pensiones, así:

A los hijos, hasta que cumplan dieciocho años, pero si al cumplir dicha edad se hallaren

incapacitados totalmente para el trabajo y hubieren transcurrido menos de diez años desde la muerte del trabajador, se deberá continuar pagando la indemnización hasta que transcurran dichos diez años o hasta que cesare la incapacidad, si esto ocurriere antes.

Al cónyuge o compañero de vida, durante diez años, salvo que a la muerte del trabajador tuviere cincuenta años o más, pues en este caso la pensión será vitalicia.

A los ascendientes durante diez años.

A las demás personas que dependían económicamente del trabajador, durante tres años; pero si se tratare de menores de dieciocho años, se les pagará la indemnización por el tiempo que falte para que cumplan dicha edad, sin exceder en ningún caso el límite de tres años. Si al cumplir dieciocho años se hallaren incapacitados totalmente para el trabajo y hubieren transcurrido menos de tres años desde la muerte del trabajador, se deberá continuar pagando la indemnización hasta que transcurran dichos tres años o hasta que cesare la incapacidad, si esto ocurriere antes.

Art. 338.- El patrono estará obligado a pagar en concepto de indemnización, una cantidad que se calculará con base en el salario básico que devengaba la víctima y cuya cuantía será:

a) De un cuarenta por ciento, si sólo hubiere un beneficiario;

b) De un sesenta por ciento, si hubiere dos beneficiarios;

c) De un ochenta por ciento, si hubiere tres beneficiarios; y

ch) De un ciento por ciento, si hubiere cuatro o más beneficiarios.

Cuando concurran cónyuge o compañero de vida y otros beneficiarios, corresponderá al primero el cuarenta por ciento de la cantidad que deba pagarse, y el resto a los demás por partes iguales; a menos que sólo concurra con el cónyuge o compañero de vida otro beneficiario, pues en tal caso corresponderá el cincuenta por ciento a cada uno.

Si la dependencia económica de los favorecidos fuere parcial, en el caso del inciso segundo del Art. 336, se reducirán proporcionalmente los porcentajes contenidos en este artículo, a juicio prudencial del Juez competente.

Art. 339.- El cónyuge o compañero de vida que fuere varón, tendrá derecho a la indemnización correspondiente, siempre que, a juicio de peritos, no tenga aptitud para el trabajo.
******NOTA DE INCONSTITUCIONALIDAD**

Los derechos que por esta Ley se conceden al cónyuge o compañero de vida caducarán si éste contrajere nupcias o viviere en concubinato.

También perderá su derecho el cónyuge o compañero de vida que abandonare a los hijos menores de dieciocho años habidos con la víctima.

Art. 340.- El derecho de uno o más beneficiarios acrecerá proporcionalmente el de los demás, cuando sin haber recibido toda la pensión que le corresponde, por el período que la Ley señala, cesa su derecho por cualquier causa. Para estos efectos, la pensión vitalicia del cónyuge o compañero de vida se estimará en diez años.

El derecho de acrecer no altera el porcentaje de indemnización a que el patrono está obligado.

Art. 341.- Si el riesgo produjere a la víctima una incapacidad permanente total, el patrono le pagará una indemnización en forma de pensión vitalicia, equivalente al sesenta por ciento de su

salario.

Si a consecuencia del accidente la víctima necesitase de la asistencia constante de otra persona que no sea su familiar, según las circunstancias, podrá el juez aumentar la pensión vitalicia hasta el ochenta por ciento del salario.

Art. 342.- Si la incapacidad producida por el riesgo fuere permanente parcial y el porcentaje fijado, según la Tabla de Evaluación de Incapacidad, fuere del veinte por ciento o más, el patrono pagará a la víctima, en forma de pensiones y durante diez años, una indemnización equivalente a dicho porcentaje, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad fuere permanente total.

Art. 343.- Cuando por consecuencia de un mismo riesgo un trabajador resultare con dos o más incapacidades permanentes parciales y la suma de los porcentaje respectivos fijados en la Tabla de Evaluación de Incapacidad fuere de veinte por ciento o más, el patrono le pagará la indemnización que corresponda a la suma de dichos porcentajes, calculada en la forma que señala el artículo anterior.

Pero si en los casos a que este artículo se refiere, la suma de porcentajes arrojare un total de ciento por ciento, o más, la incapacidad será considerada como permanente total.

Art. 344.- Cuando por consecuencia del riesgo el trabajador sufriere la agravación o aumento de una incapacidad anterior, proveniente o no de un riesgo profesional, se le otorgará la indemnización que corresponda a la diferencia entre el porcentaje global de la incapacidad, incluyendo la incapacidad anterior y el porcentaje correspondiente a esta última.

Sin embargo, cuando la incapacidad anterior tuviere señalado un porcentaje inferior al veinte por ciento en la Tabla de Evaluación de Incapacidad, deberá pagarse el porcentaje correspondiente a la incapacidad global resultante, si ésta tuviere señalado un porcentaje de veinte por ciento o más.

Asimismo, si la incapacidad global resultante constituyera una incapacidad permanente total, la indemnización se pagará conforme a ésta, sin tomar en cuenta la incapacidad preexistente, aunque el trabajador hubiere ya recibido alguna indemnización por ésta.

Art. 345.- Cuando por haberse negado el trabajador, sin justa causa, a someterse a los tratamientos médicos y quirúrgicos necesarios para su curación y restablecimiento, resultare un aumento de su incapacidad, el patrono no será responsable de tal aumento si éste pudo haberse evitado con el tratamiento omitido, a juicio de peritos, y siempre que hubiere dado aviso por escrito de la negativa a la Inspección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes de ocurrida.

Art. 346.- En el caso del Art. 328, el patrono está obligado a abonar a la víctima una indemnización cuya cuantía y forma de pago será igual a la que correspondería en caso de incapacidad permanente parcial, según el porcentaje de equivalencia determinado por el Juez, oyendo el dictamen de peritos, siempre que dicho porcentaje fuere de veinte por ciento o más. Para hacer esta determinación, se tendrán en cuenta las condiciones personales de la víctima, como profesión, edad, sexo, etc.

Art. 347.- Las indemnizaciones a que está obligado el patrono en los casos de muerte o incapacidad permanente, sea total o parcial, deberán pagarse íntegras, sin que pueda deducirse de ellas las cantidades erogadas por el patrono para gastos de curación y restablecimiento.

Art. 348.- Para el cálculo de las indemnizaciones, si el patrono suministraba a la víctima prestaciones complementarias, tales como alimentación, habitación, etc., el salario básico se aumentará hasta en un treinta por ciento como máximo por todas ellas, atendidas las circunstancias, a menos que el patrono continuare proporcionando dichas prestaciones a la víctima.

Art. 349.- Para el cálculo de las indemnizaciones y prestaciones en dinero a que se refiere este Título, cualquiera que sea el salario ordinario diario que efectivamente devengue el trabajador, ningún salario se considerará inferior al salario mínimo fijado ni superior a treinta colones diarios.

Art. 350.- Las pensiones a que se refiere este Título deberán pagarse el último día hábil de cada mes.

Art. 351.- En cualquier momento en que pudiere volverse nugatoria la obligación de pagar las indemnizaciones a que se refiere este Título, podrán los interesados recurrir al Juez de Trabajo competente para que, con conocimiento de causa, ordene al patrono que en un término prudencial caucione en debida forma su obligación legal; y si éste no lo hiciere en el término dicho, podrá entonces el juez ordenar que la indemnización se pague en forma global.

Si la incapacidad fuere permanente total, el monto de la indemnización se calculará tomando como base la duración probable de la vida de la víctima, según dictamen de peritos.

Se considerarán cauciones suficientes: la hipoteca, las pólizas de seguro de compañías aseguradoras solventes, las fianzas bancarias y cualquier otra garantía que a juicio del juez ampare debidamente la solvencia patronal.

Art. 352.- El Juez de Trabajo podrá autorizar el pago global de la indemnización o de la parte de ésta que aun no se hubiere pagado, en circunstancias necesarias y útiles al trabajador, tales como:

a) Para atender la rehabilitación profesional de la víctima en un instituto técnico reconocido;

b) Para comprar una propiedad o instalar un negocio o industria que la víctima esté capacitada para atender; y,

c) Cuando por la cuantía de la indemnización, resulte más favorable al trabajador o a sus beneficiarios.

En la calificación de las circunstancias el Juez deberá tomar en cuenta la situación económica del patrono y los hábitos del trabajador o de sus beneficiarios, así como cualesquiera otros elementos de juicio que tiendan a asegurar el pago de la indemnización o que eviten su dilapidación.

Art. 353.- También procederá el pago anticipado o global de la indemnización por riesgos profesionales cuando los interesados convinieren en ello aunque no hubiere precedido juicio, previa aprobación del juez competente y siempre que no se trate de una incapacidad permanente total.

Art. 354.- Si fueren indispensables cantidades adicionales para cubrir la rehabilitación de la víctima, en un instituto técnico, el Juez podrá autorizar el pago en forma anticipada de varias pensiones de una sola vez, tomando en consideración la capacidad económica del patrono; pero en ningún caso podrán pagarse más de seis pensiones anticipadas.

Art. 355.- El Inspector General de Trabajo podrá autorizar el pago global o parcial de la indemnización por riesgo profesional en los mismos casos que el Juez de Trabajo, cuando actúe conforme a las Disposiciones Generales de la Ley de Presupuesto General y de Presupuestos Especiales de Instituciones Oficiales Autónomas.

Art. 356.- Las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores conforme a este Título, serán aumentadas hasta en una tercera parte de su monto, cuando el accidente o la enfermedad se hubiesen producido por infringir el patrono las normas y recomendaciones que sobre seguridad e higiene hayan dictado las autoridades competentes.

Asimismo, cuando el accidente o la enfermedad se hubieren producido por infracción a dichas normas y recomendaciones por parte del trabajador, la indemnización se reducirá hasta en una tercera parte de su monto.

El aumento o disminución, en los casos de este artículo, deberá acordarlo el Juez de Trabajo, previo informe de las autoridades correspondientes.

Art. 357.- Si el riesgo produjere la enajenación mental de la víctima o la dejare sordomuda y no pudiere darse a entender por escrito, las indemnizaciones se pagarán únicamente a la persona que en estos casos la represente conforme a la Ley, o, en su defecto, a la persona que el Juez de Trabajado designe de entre las enumeradas en el Art. 336, atendiendo a las circunstancias familiares del demente o sordomudo.

En igual forma se procederá cuando se trate de beneficiarios de la víctima que sean menores de edad o que padezcan de enajenación mental o sordomudez.

Art. 358.- Las indemnizaciones a que se refiere este Título, son de carácter personal, no pudiendo transferirse por acto entre vivos ni transmitirse por causa de muerte.

Art. 359.- En cualquier tiempo podrá pedir el patrono, la víctima o los beneficiarios, según el caso, la revisión del fallo que ha determinado una indemnización, siempre que la solicitud se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, o en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo.

CAPÍTULO IV
SEGUROS

Art. 360.- Los patronos de empresas que se dediquen a actividades que por su propia naturaleza o por circunstancias especiales ofrezcan un peligro para la salud, la integridad física o la vida de los trabajadores, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, están obligados a asegurar a aquellos trabajadores que, por participar en la ejecución de labores peligrosas, están expuestos a sufrir riesgos profesionales. No será necesaria dicha calificación respecto de las empresas que se dediquen a cualquiera de las actividades indicadas en el Art. 106.

Art. 361.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previo dictamen de la Dirección General de Previsión Social sobre las condiciones de seguridad e higiene prevalecientes en el centro de trabajo del solicitante, podrá relevar a los patronos de la obligación legal de asegurar a sus trabajadores, cuando acrediten tener bienes más que suficientes para responder por las obligaciones derivadas de los riesgos profesionales.

Sin embargo, cuando las condiciones económicas del patrono variaren sustancialmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a petición de parte interesada, podrá revocar en cualquier tiempo la concesión a que se refiere el inciso anterior.

Art. 362.- Los patronos de aquellas empresas en donde los riesgos profesionales no hayan sido frecuentes y se empleen sistemas y equipos de seguridad apropiados a sus actividades, a juicio de la Dirección General de Previsión Social, podrán ser relevados de la obligación de asegurar a sus trabajadores, siempre que constituyan una fianza bancaria suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que este Título les impone.

Los patronos interesados deberán solicitar la exención al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual, una vez justificadas las circunstancias mencionadas en el inciso anterior, fijará la cuantía de la fianza que deberá rendirse.

Para su aprobación, la fianza deberá reunir, además, los requisitos siguientes:

a) Que sea otorgada por un banco legalmente establecido en el país;

b) Que cubra un lapso no menor de un año; y,

c) Que el fiador renuncie expresamente al beneficio de excusión de bienes.

Rendida y aprobada la fianza, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, concederá la exención solicitada.

Art. 363.- El patrono que no sea salvadoreño y que, a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no tenga bienes suficientes para cubrir las responsabilidades que el presente Título le impone, deberá asegurar a sus trabajadores contra riesgos profesionales, cualquiera que sea la naturaleza de las labores que desempeñen en su empresa.

Art. 364.- Las pólizas de seguros, en los casos de los artículos 360 y 363, deberán cubrir un lapso no menor de un año, salvo cuando se trate de trabajos temporales que tuvieren una duración menor.

Transcurrido el plazo señalado, así como cuando por cualquier causa se cancelare la póliza antes de su vencimiento, deberá otorgarse inmediatamente un nuevo seguro.

Art. 365.- Fuera de los casos de los artículos anteriores, será facultativo para el patrono asegurar o no a sus trabajadores por los riesgos profesionales que pudieren sufrir.

Art. 366.- Los contratos de seguros no podrán otorgarse sino con compañías de seguros inscritas en el registro que al efecto se llevará en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En este registro sólo se inscribirán aquellas compañías cuya solvencia económica pueda garantizar el cumplimiento de las obligaciones que impone este Título.

De toda póliza de seguros suscrita para garantizar los riesgos profesionales que pudieren ocurrir a los trabajadores, deberá enviar la compañía respectiva una copia certificada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 367.- Los patronos deberán fijar avisos impresos en lugares visibles del establecimiento indicando el nombre y dirección de la compañía aseguradora y el plazo de vigencia de la póliza.

Art. 368.- El contrato de seguro no exime al patrono de la obligación de indemnizar los riesgos profesionales si, por cualquier causa, la compañía aseguradora no lo verificare en la forma y tiempo prevenidos. En consecuencia, el trabajador asegurado o sus beneficiarios deberán dirigir su acción, en primer término contra la compañía aseguradora y, subsidiariamente, contra el patrono.

LIBRO CUARTO
DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

TÍTULO PRIMERO
DE LA JURISDICCIÓN, COMPETENCIA Y CAPACIDAD DE LAS PARTES

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 369.- Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en Leyes, Decretos, Contratos y Reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. Asimismo conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales Leyes y normas dieren lugar. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.

Art. 370.- LAS CAMARAS DE SEGUNDA INSTANCIA DE LO LABORAL DE LA CAPITAL, CONOCERAN EN PRIMER INSTANCIA DE LOS JUICIOS INDIVIDUALES DE TRABAJO CONTRA EL ESTADO. EN SEGUNDA INSTANCIA CONOCERA LA SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA; Y EN CASACION, LA CORTE EN PLENO, CON EXCLUSION DE LA SALA DE LO CIVIL.(7)

Art. 371.- El Juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será:

a) El del domicilio del demandado; y,

b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa.

Las reglas anteriores se aplicarán aun cuando el demandado no tuviere calidad de patrono ni de trabajador.

Art. 372.- Cuando hubiere varios jueces competentes, conocerán a prevención.

Art. 373.- La jurisdicción de trabajo es improrrogable excepto en el caso del inciso sexto del Art. 422. La competencia territorial sólo podrá prorrogarse cuando el demandado no hubiere alegado oportunamente la excepción de incompetencia; pero aun en este caso, en los juicios de única instancia y en los conflictos colectivos de carácter jurídico no podrá prorrogarse.

Art. 374.- Toda persona mayor de dieciocho años puede comparecer en juicios laborales por sí o por medio de otra que lo represente.

Art. 375.- Pueden comparecer por otro:

a) Los representantes legales y los curadores especiales, en los casos permitidos por la Ley;

b) Los representantes judiciales y extrajudiciales de las sociedades y asociaciones;

c) Los representantes judiciales y extrajudiciales de un sindicato, cuando éste deba representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo;

ch) Los abogados en ejercicio y los procuradores judiciales;

d) Los estudiantes de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que hayan aprobado totalmente las asignaturas de Legislación Laboral. Esta facultad durará tres años contados a partir de la fecha en que se aprobaron las asignaturas dichas. Tal circunstancia se establecerá con la certificación respectiva; y,

e) EL PROCURADOR GENERAL DE LA REPUBLICA O SUS DELEGADOS, EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES, EN LOS CASOS PERMITIDOS POR LA LEY ORGANICA DEL MINISTERIO PUBLICO. (7)

Art. 376.- EL TRABAJADOR MAYOR DE DOCE AÑOS DE EDAD Y MENOR DE DIECIOCHO, COMPADECERA POR MEDIO DE SU REPRESENTANTE LEGAL O POR MEDIO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA REPUBLICA. ESTE ULTIMO ESTARA OBLIGADO A REPRESENTARLO PERSONALMENTE O POR MEDIO DE SUS DELEGADOS, CON EL SOLO REQUERIMIENTO DEL MENOR O DE CUALQUIERA OTRA PERSONA.

LA NULIDAD QUE CONSISTE EN HABER COMPARECIDO EL MENOR POR SI, NO PODRA CONVALIDARSE Y DEBERA DECLARARSE A PEDIMENTO DE PARTE O DE OFICIO EN CUALQUIERA DE LAS INSTANCIAS, A MENOS QUE REQUERIDO SU REPRESENTANTE LEGAL O EL PROCURADOR GENERAL DE LA REPUBLICA, RATIFIQUEN LO ACTUADO, DENTRO DE TERCERO DIA, CONTADO A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL DE LA NOTIFICACION RESPECTIVA. (7)

Art. 377.- Las partes o sus representantes podrán designar uno o más apoderados por escritura pública, o en acta que se levantará ante el juez de la causa, firmada por él, su secretario, el poderdante u otra persona a su ruego si no supiere o no pudiere firmar y el o los mandatarios nombrados, todo pena de nulidad.

También podrán nombrar a sus mandatarios por escrito presentado personalmente al juez o secretario del tribunal o por escrito autenticado. En estos casos el nominado deberá aceptar el cargo ante el funcionario respectivo, y podrá sustituir el poder siempre que no se lo hubiere prohibido el mandante.

TÍTULO SEGUNDO
PROCEDIMIENTO PARA LOS JUICIOS INDIVIDUALES

CAPÍTULO I
JUICIO ORDINARIO

SECCIÓN PRIMERA
DE LA DEMANDA

Art. 378.- La demanda en la que el total de lo reclamado excediere de doscientos colones, o fuere de valor indeterminado, deberá ventilarse en juicio ordinario.

Art. 379.- La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener:

1) Designación del juez ante quien se interpone;

2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;

3) Indicaciones del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible;

4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral;

5) Relación de los hechos;

6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.

7) Peticiones en términos precisos;

8) Lugar y fecha; y,

9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.

Art. 380.- Para los efectos del cumplimiento de las formalidades a que se refiere el Art.

386, la demanda escrita, lo mismo que su modificación o ampliación, deberá ser presentada con tantas copias como demandados haya. Si la demanda fuere verbal, de ella, de su modificación o ampliación, se sacarán las copias expresadas para los mismos efectos.

Art. 381.- Si la demanda no contuviere los requisitos enumerados y que fueren necesarios por razón de la naturaleza de la acción o acciones ejercitadas, el juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente. Dicha orden deberá cumplirse dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la resolución respectiva. Si aquella no fuere atendida en el término señalado, se declarará inadmisible la demanda. La subsanación podrá hacerse en forma verbal si así lo deseare el interesado.

La omisión de la orden a que se refiere el inciso anterior, hará incurrir al juez en una multa de veinticinco a cincuenta colones, que impondrá el tribunal superior con la sola vista de los autos. En la misma multa incurrirá el juez que al recibir una demanda verbal omitiere alguno de los mencionados requisitos en el acta que dicha demanda se asiente.

Art. 382.- Interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio.

Art. 383.- La modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la hora señalada por el juez para la audiencia conciliatoria. En este caso se dejará sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citará nuevamente a las partes.

Cuando la modificación de la demanda fuere sobre el nombre de la persona demandada; se entenderá que se ha presentado nueva demanda, pero esto último sólo sucederá cuando el juez se produzca la convicción de que se trata de persona distinta.

Art. 384.- Cuando el actor tuviere un motivo común para demandar a dos o más personas, estará obligado a ejercitar sus acciones en una sola demanda.

Cuando varias personas, cuyos derechos deriven de un mismo hecho o acto, tengan que demandar a una sola, podrán ejercitar sus respectivas acciones de una misma demanda.

SECCIÓN SEGUNDA
DE LA CITACIÓN A CONCILIACIÓN Y DEL EMPLAZAMIENTO

Art. 385.- Admitida la demanda, el juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado.

Si fueren varios los demandados y residieren en distintos lugares, el juez fijará el término del emplazamiento tomando en cuenta el lugar en donde resida el más lejano. Las esquelas correspondientes, en este caso, deberán contener prevención de que designen un solo procurador que los represente; si no lo hicieren así, en la misma audiencia conciliatoria, el juez nombrará a uno de ellos curador especial de todos.

Cuando la demandada fuere una sociedad o una persona jurídica, y varios de manera conjunta tuvieren la representación, el emplazamiento se hará a cualquiera de ellos, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 421.

Siendo el juicio contra una sucesión, se emplazará al heredero o herederos que hubieren tomado posesión de la empresa o establecimiento, por haber ejecutado actos de patrono.

Si el demandado no hubiere sido citado tres días antes por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, ésta no se verificará; se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal, todo pena de nulidad.

La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda,

previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente.

Art. 386.- La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquela que contendrá copia integra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquela con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos o cualquier otra persona que allí residiere siempre que fueren mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquela en la puerta de la casa o local.

También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente se le dejará la copia y esquela con una de las personas que conforme a la Ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento. Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la copia y esquela cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacérsele personalmente.

Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiere buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquela, sino después de haberlo buscado en todos ellos si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda.

La persona a quien se entregue la copia y esquela firmará su recibo, si quisiere y pudiere. El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la citación, pena de nulidad.

Art. 387.- La citación al demandante, se hará del modo establecido en el artículo anterior, pero sin necesidad de entrega de copia de la demanda.

Art. 388.- Concurriendo las partes a la audiencia conciliatoria, ésta se desarrollará de la manera siguiente:

1º) El juez leerá en voz alta la demanda;

2º) A continuación, actuando el juez como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento en que el juez lo considere oportuno, y,

3º) El juez hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable, y los invitará a que propongan una fórmula de arreglo. Si no llegaren a un acuerdo, les propondrá la solución que estime equitativa debiendo los comparecientes manifestar expresamente si las aceptan total o parcialmente o si la rechazan en su totalidad.

De todo lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán el juez, el secretario y los comparecientes. Si estos últimos no quisieren o no pudieren firmar, se consignará así.

Si las partes, o alguna de ellas, no concurrieren a la audiencia conciliatoria, se consignará tal circunstancia en acta que firmarán el juez, el secretario y parte presente si pudiere y quisiere.

La omisión del acta o de cualquiera de los requisitos esenciales que deba contener, hará incurrir al juez en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por el tribunal que conociere en grado del juicio.

Art. 389.- La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las Leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros.

Art. 390.- Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.

Art. 391.- Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto; salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que deben reanudarse.

Si sólo se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

SECCIÓN TERCERA
DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Art. 392.- Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda.

Si sólo se lograre conciliación parcial, el demandado deberá contestar sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

La contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 395 y 414, inciso 3º.

La contestación escrita deberá ser presentada con tantas copias como demandantes haya, las cuales se entregarán a éstos al hacérseles la notificación respectiva. Siendo verbal la contestación las copias se sacarán, para los mismos efectos, del acta que se levante.

Si el demandado no contesta dentro del término establecido en este Código, se le declarará rebelde; se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.

Art. 393.- La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, deberá oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria.

Opuesta la excepción dicha, el juez suspenderá el proceso y abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción, se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante juez competente.

Cuando el juez declare sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción, citará nuevamente a conciliación.

Art. 394.- Las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que, de acuerdo con este Código, resultare oportuno, en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición deberá hacerse en forma expresa.

Art. 395.- Si el demandado hubiere tenido justo impedimento para contestar la demanda dentro del término de Ley, podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaratoria de rebeldía, que se le reciba prueba sobre dicho impedimento. En este caso se abrirá a pruebas el incidente por dos días y vencido el término el juez dictará la resolución procedente.

Si se reconociere el justo impedimento, el demandado deberá contestar la demanda dentro

de los dos días siguientes al de la notificación respectiva.

SECCIÓN CUARTA
DE LOS JUICIOS DE MERO DERECHO Y DE HECHO

Art. 396.- Si sólo se disputa sobre la aplicación de la ley a la cosa cuestionada, justificados los hechos con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradichos, o por expreso consentimiento de las partes, la causa será de mero derecho, quedando para sentencia al contestarse la demanda

En las causas de hecho, una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, se abrirá el juicio a pruebas por ocho días.

Art. 397.- Salvo las excepciones legales, en los últimos dos días del plazo probatorio, no se podrá presentar solicitud de señalamiento de lugar, día y hora para el examen de testigos.

Art. 398.- En cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez podrá practicar de oficio, inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimientos que fueren necesarios, y ordenar ampliación de las declaraciones de los testigos, todo para fallar con mayor acierto.

Art. 399.- Las pruebas se presentarán en el lugar, día y hora señalados, previa citación de parte, pena de nulidad.

Art. 400.- Confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho. Y puede ser: judicial o extrajudicial escrita; y simple, calificada o compleja.

Confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna.

Confesión calificada es aquella en que se reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica.

Hay confesión compleja, conexa o indivisible, cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexo con él y que desvirtúa o modifica sus efectos.

Existe confesión compleja, no conexa o divisible, cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declaran y afirman otro u otros diferentes que no tienen con él conexidad, ni presuponen necesariamente su existencia.

Art. 401.- La confesión simple hace plena prueba contra el que la ha hecho, siendo sobre cosa cierta, mayor de dieciocho años de edad el que la hiciere y no interviniendo fuerza ni error.

La confesión calificada o la compleja indivisible harán plena prueba, si en cualquier tiempo antes de la sentencia fueren aceptadas por la parte contraria. No ocurriendo esto último aquéllas no serán tomadas en cuenta al dictarse la sentencia respectiva.

La confesión compleja divisible hará plena prueba únicamente de lo que de ella perjudique al confesante. Sobre lo demás que dicha confesión contenga deberá rendirse prueba por aparte.

Art. 402.- En los juicios de trabajo, los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimiento, y los públicos o auténticos, hacen plena prueba; salvo que sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad.

El documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador a su empleo, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, sólo tendrá valor probatorio cuando esté redactado en hojas que extenderá la Inspección General de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha.

Art. 403.- Si se redarguye de falso un instrumento antes de que la causa se reciba a pruebas, la falsedad deberá probarse dentro del término probatorio.

Si se alega la falsedad vencido el término probatorio, se concederán para probarla dos días perentorios.

Si se alegare la falsedad dentro del término probatorio, se probará en el que falte, siempre que no sea menor de dos días. Si fuere menor, se completarán los dos días.

Art. 404.- Cuando en un juicio de trabajo tenga lugar el incidente de falsedad, el juez se limitará en la sentencia definitiva a aceptar o rechazar como prueba el instrumento redargüido, según el mérito de las probanzas, absteniéndose de declararlo falso.

Art. 405.- Los instrumentos de toda clase declarados falsos por los jueces de lo civil, no tendrán valor probatorio en los juicios de trabajo.

Art. 406.- Podrá decretarse de oficio o a petición de parte, la exhibición de las planillas o recibos de pago a que se refiere el Art. 138.

Si a quien se pidiere la exhibición fuere una de las partes y no presentare los documentos mencionados, o no los llevare con las formalidades legales, o no permitiere la revisión de ellos, la parte que pidió la exhibición o revisión tendrán derecho a prestar juramento estimatorio, deferido por el juez.

Si en base al juramento a que se refiere el inciso anterior, hubiere de condenarse a la otra parte al pago de cantidad de dinero, deberá ésta ser moderada equitativamente por el juez.

Lo dispuesto en los dos incisos anteriores no tendrá lugar en caso de pérdida o extravío de los documentos mencionados, por caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 407.- Tratándose de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37 y de la causal 1ª del Art. 49, el patrono podrá por su propia iniciativa aducir a su favor los libros de contabilidad, para establecer extremos cuya prueba pueda resultar de ellos, siempre que dichos libros se hubieren llevado con arreglo a la Ley y que sus asientos estuvieren conformes con los respectivos comprobantes y demás atestados.

Art. 408.- Cuando sea necesario dictamen pericial, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales ha de versar el peritaje.

Art. 409.- Cada una de las partes podrá presentar hasta cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor número. No harán fe las declaraciones de los testigos presentados en contravención a esta regla.

Art. 410.- Se prohíbe interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas en el

cuestionario presentado al efecto, el cual sólo servirá de guía al juez para recibir sus declaraciones. El juez podrá hacer al testigo todas las preguntas que estime necesarias para asegurarse de su veracidad o para el mejor esclarecimiento de los hechos; y las partes podrán hacer al testigo hasta tres preguntas sobre cada punto de su deposición.

El testigo vario o contradictorio en lo principal de su deposición no hará fe. Tampoco harán fe las declaraciones de los testigos falsos o habituales y el juez deberá ordenar de inmediato su detención y procesamiento para que se le deduzcan las responsabilidades de Ley.

Se entenderán testigos habituales aquellas personas que se dediquen a declarar en cualquier género de causas para favorecer las pretensiones de cualquiera de las partes, quedando a juicio del juez la calificación de estas circunstancias.

Art. 411.- Cuando la parte hubiere estado pronta a presentar sus testigos dentro del término probatorio y por alguna causa independiente de su voluntad no se hubieren examinado, deberán recibirse sus declaraciones dentro de los dos días siguientes al último del término.

Art. 412.- Las tachas deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba; y para los testigos examinados el último día de ella, se darán dos días más de término para la prueba especial de tachas.

Art. 413.- La falta del contrato escrito será imputable al patrono y, en caso de conflicto, una vez probada la existencia del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 21, se presumirán ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que deberían haber constado en dicho contrato.

Para destruir la anterior presunción, serán admisibles todos los medios de prueba. Sin embargo, el patrono no podrá excepcionarse alegando condiciones inferiores a las que resulten de la aplicación de las reglas consignadas en el Art. 415, pues en tal caso el conflicto deberá fallarse de conformidad con las mismas.

Art. 414.- Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo pruebas en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente.

En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste, le proponga el juez.

En el caso de la parte final del inciso primero del Art. 391, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del juez. En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido.

Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo.

Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo de indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa

propuesta por el juez, a la cual esté anuente el patrono.

Art. 415.- Cuando en el contrato escrito se omitieren alguno o algunos de los requisitos mencionados en el Art. 23, relativos a condiciones de trabajo y salvo que el trabajador probare mejores condiciones, se entenderán incorporadas en el contrato las que resulten de la aplicación de una de las reglas siguientes:

1ª) Se estimará que las condiciones en que el trabajador prestare o haya prestado sus servicios, no podrán ser inferiores a aquéllas que rigen en la empresa para los trabajadores que desempeñan igual o similar trabajo;

2ª) Si en la empresa no hubiere trabajadores que desempeñen tareas iguales o similares con las que puedan equipararse aquéllas que desempeña el trabajador, se entenderán pactadas las mejores condiciones vigentes para los trabajadores que prestan servicios de igual índole, en otra empresa que tenga el patrono en el mismo departamento de la República; y,

3ª) En cualquier caso, se entenderán pactadas las mejores condiciones que prevalecieren en el indicado departamento, para trabajadores del mismo ramo y de la misma clase de labor.

Las anteriores reglas se aplicarán también para determinar las condiciones de trabajo en los contratos que la Ley permite celebrar verbalmente, salvo que el trabajador probare mejores condiciones.

SECCIÓN QUINTA
DE LA SENTENCIA

Art. 416.- Vencido el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él, se señalará día y hora, con tres días de anticipación por lo menos, para declarar cerrado el proceso. Dictado el auto de cierre, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 398, no se admitirá a las partes prueba de ninguna clase en primera instancia, y se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes.

Art. 417.- En las sentencias definitivas, los Jueces de Trabajo observarán las formalidades y requisitos prescritos en el Art. 427 del Código de procedimientos Civiles, debiendo omitirse la relación de todo aquello que no tenga importancia para el fallo.

Art. 418.- Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

1º) En las disposiciones de este Código y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de previsión o de seguridad social;

2º) En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social;

3º) En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y,

4º) En razones de equidad y buen sentido.

Art. 419.- Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados.

Art. 420.- En los casos de despido de hecho sin causa justificada, el patrono pagará al trabajador, además de la correspondiente indemnización, los salarios caídos desde la fecha de la presentación de la demanda hasta la fecha en que se pronuncie la sentencia condenatoria de primera instancia, sin que en ningún caso puedan exceder de los correspondientes a treinta y cinco días. En segunda instancia y en casación no podrá aumentarse los salarios caídos en más de veinte días.

Art. 421.- Si una persona jurídica es titular del centro de trabajo donde se prestan o hayan prestado los servicios con motivo de los cuales se entable una demanda, será suficiente que ésta contenga la identificación de dicho centro, para que se entienda incoada contra aquélla y, además, contra el representante patronal que en ella se nomine.

Corresponde a la persona jurídica y al representante patronal demandados, acreditar la existencia de la primera y la personería de su representante legal.

Si la obligación a que se refiere el inciso anterior no fuere cumplida, no se invalidará el proceso; y, según el mérito de las pruebas aportadas, acreditada que sea la calidad del representante patronal, se pronunciará la sentencia que corresponda, refiriéndola, tanto a la persona jurídica demandada con la identificación que de ella aparezca en el juicio, como al representante personal acreditado.

Si llegado el momento de ejecutarse la sentencia, resultare que la persona jurídica no tiene la razón social, denominación o nombre comercial que en aquélla se le diere, el embargo se trabará en los bienes del centro de trabajo en que exista o hubiere existido la relación laboral de que se trate, y en subsidio, en los bienes propios del representante patronal.

SECCIÓN SEXTA
EJECUCIÓN DE SENTENCIAS Y ARREGLOS CONCILIATORIOS

Art. 422.- Las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la Ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia. En estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Público de Juez Ejecutor, a quien se entregará el mandamiento respectivo. Verificado el embargo, el juez, de oficio ordenará la venta de los bienes y mandará que se publique por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el Código de Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo. Transcurridos ocho días después de esa publicación, el juez oficiosamente señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base.

El Director del Diario Oficial hará las publicaciones dichas gratuitamente.

Llegado el día del remate y durante dos horas antes de la señalada, un miembro del personal del juzgado, designado por el juez, se situará a la puerta del tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las posturas que se hicieren.

En todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles, relativas al juicio ejecutivo.

La ejecución de las sentencias y arreglos conciliatorios a que se refiere el primer inciso, se tramitará sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria; y las tercerías se considerarán como puramente civiles, tramitándose en consecuencia ante el mismo juez laboral competente y sujetándose éste al procedimiento civil.

En los casos de este artículo, cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al

juicio civil o de hacienda, según el caso, sin tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos. En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión. El Juez de lo Civil o el de Hacienda, tendrán especial cuidado en la observancia del privilegio a que se refiere el Art. 121 de este Código.

La acumulación a que se refiere el inciso anterior, no tendrá lugar cuando el otro juicio fuere el de concurso o quiebra.

SECCIÓN SÉPTIMA
DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS CONTRA EL ESTADO, MUNICIPIOS E INSTITUCIONES OFICIALES AUTÓNOMAS, Y SEMIAUTÓNOMAS

Art. 423.- Si la sentencia condenare al Estado al pago de una cantidad líquida, el juzgador hará saber el contenido de aquélla y su calidad de ejecutoria al Ministro del Ramo respectivo y al Presidente de la Corte de Cuentas de la República, así como a cualquier otro funcionario que determine la Ley de la materia, a fin de que libren y autoricen las órdenes de pago con cargo a las partidas correspondientes del Presupuesto General de Gastos.

Si por razones de índole puramente fiscal no fuere posible cargar la orden de pago al Presupuesto vigente, el Ministro del Ramo propondrá que en el Presupuesto General de Gastos del año siguiente, se incluyan las asignaciones o partidas necesarias para el pago de lo ordenado en la sentencia ejecutoriada.

Art. 424.- Las sentencias dictadas contra los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi autónomas se ejecutarán en la forma establecida en el artículo precedente.

CAPÍTULO II
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

SECCIÓN PRIMERA
DE LOS JUICIOS DE UNICA INSTANCIA

Art. 425.- Los juicios cuya cuantía no exceda de doscientos colones, se tramitarán aplicando el procedimiento establecido en los artículos siguientes.

La cuantía a que se refiere el inciso anterior se determinará por la suma total de lo reclamado en la demanda, suma en la que no se incluirán los salarios caídos en los casos en que éstos procedan, ni las remuneraciones por vacaciones o aguinaldos proporcionales de que tratan los Art. 187 y 202.

Si al fallar el juez condenare el pago de más de doscientos colones, no se invalidará por ello el proceso.

Cuando no excediendo de doscientos colones la reclamación se ventilare en juicio ordinario, no será nulo el proceso; pero el juez incurrirá en una multa de cincuenta colones que impondrá el tribunal superior en grado, al conocer del recurso que contra la sentencia definitiva se interpusiere.

Art. 426.- La demanda podrá proponerse verbalmente o por escrito. En primer caso, el juez levantará acta; y en ambos casos deberá cumplirse lo dispuesto por el Art. 379.

Si la demanda no reuniere los requisitos legales o fuere oscura, el juez prevendrá al actor para que subsane las omisiones o aclare los puntos oscuros que aquél señale.

Llenados los requisitos o hechas las aclaraciones del caso, en la misma audiencia, si fuere

posible, se resolverá ordenando que se cite al demandado, para que en el día y hora que se señale, comparezca a contestar la demanda en forma verbal y también citará al demandante para el mismo día y hora, a fin de celebrar conciliación.

Art. 427.- Si comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar la contestación de la demanda; e inmediatamente después, estando presente el actor, el juez intentará conciliar a las partes, ajustándose en este caso a lo prescrito por el Art. 388.

Si no comparece el demandado a la hora señalada, se levantará acta haciendo constar tal circunstancia y la de si ha comparecido o no el actor; se declarará rebelde el reo y se tendrá por contestada de su parte la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.

Si no comparece el actor se continuará la actuación sin su asistencia.

Art. 428.- La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio deberá oponerse antes de la contestación de la demanda.

Opuesta la excepción dicha, se suspenderá el proceso y se abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción, el juez se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante juez competente.

Declarada sin lugar la excepción de incompetencia mencionada, el juez señalará nuevo día y hora para la contestación de la demanda.

No tendrán lugar en el juicio de única instancia, las excepciones de informalidad u obscuridad de la demanda.

Art. 429.- Las demás excepciones podrán oponerse expresamente en cualquier estado del juicio, pero sólo en primera instancia y sujetándose la alegación y la prueba de ellas a lo dispuesto en el Art. 436.

Art. 430.- En el juicio de única instancia no tendrá cabida la mutua petición.

Art. 431.- La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las Leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros.

Art. 432.- Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.

Art. 433.- Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto, salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que deben reanudarse.

Si se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no haya habido avenimiento.

Art. 434.- Si el trabajador se presentare a reanudar sus labores en el lugar, día y hora señalados de conformidad con el primer inciso del artículo anterior, y no pudiere reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, informará de esto al juez, quien ordenará, con sólo tal informe, que el juicio siga adelante y, probándose oportunamente lo acaecido, se presumirá legalmente el despido y el contrato al que le pone término.

Art. 435.- No habiendo avenimiento total o parcial en la audiencia conciliatoria, o pasado el momento señalado para la misma, por no haber estado presentes en el tribunal las dos o una de las partes, el juez abrirá a pruebas por tres días.

Art. 436.- El juez estará obligado a recibir únicamente las pruebas que específicamente se le prometan en el primer día de término probatorio y que no impliquen la prolongación de éste. Si fuere la de posiciones o la testimonial la prueba que a la parte interesare, sólo se recibirá si el pliego de ellas o el cuestionario y petición de señalamiento se presentaren en dicho día.

Art. 437.- En esta clase de juicios tendrán lugar las presunciones establecidas en el Art. 414 y la aplicación de todas las disposiciones reguladoras del juicio ordinario de trabajo que resulten aplicables y compatibles con su naturaleza.

Art. 438.- Las tachas deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba; y para los testigos examinados el último día de ella, se darán dos días más de término para la prueba especial de tachas.

Art. 439.- Concluido el término probatorio el juez pronunciará en la siguiente audiencia, la sentencia definitiva, la cual deberá ser motivada; pero redactada como si fuera una interlocutoria.

SECCIÓN SEGUNDA
JUICIO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Art. 440.- En los casos de suspensión de contrato, contemplados en los artículos 40 y 41, la demanda para que se declare procedente la suspensión contendrá todos los requisitos exigidos por el Art. 379 que resultaren pertinentes, lo mismo que la fecha probable de reanudación de las labores.

Art. 441.- Tratándose de los casos a que se refiere el Art. 42, la demanda no será admitida si a ella no se acompaña el comprobante de haberse dado previamente el aviso preceptuado por tal disposición legal. Tampoco será admitida después de haber transcurrido sesenta días de notificado el aviso.

Art. 442.- Admitida la demanda, se emplazará al demandado o demandados para que la contesten el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes.

Si el demandado o uno por lo menos de los varios demandados, pidieren al contestar la demanda que se justifique la causal o causales alegadas y éstas no estuvieren suficientemente comprobadas, se abrirá a pruebas el juicio por el término de ocho días y, vencidos, el juez, según el mérito de las pruebas vertidas, pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes declarando la procedencia o improcedencia de la suspensión.

En este último caso el juez debe señalar prudencialmente un plazo dentro del cual deben reanudarse las labores.

Si la parte demandada hubiere sido declarada rebelde, o no habiéndolo sido no pudiere al contestar la demanda, que se le justifique la causal o causales alegadas, se presumirán ciertos todos los extremos de la demanda y el juez declarará procedente la suspensión del contrato o contratos individuales de trabajo. Siendo varios los demandados, la solicitud de justificación por parte de alguno de ellos, aprovechará a los demás.

Art. 443.- En esta clase de juicios, con sólo lo manifestado al respecto en la demanda, se presumirá legalmente cierta la existencia del o los contratos individuales de trabajo a que ella se refiere.

Art. 444.- Si dentro del proceso se hubiere probado la suspensión indebida de labores a que se refieren los Arts. 42 y 43, estando establecidos los demás extremos pertinentes, la sentencia deberá contener también la condenación que corresponda según las disposiciones legales antes expresadas.

SECCIÓN TERCERA
PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN DE FALLOS PRONUNCIADOS EN JUICIOS POR RIESGOS PROFESIONALES

Art. 445.- En los casos del Art. 359 podrá el interesado pedir la revisión del fallo, siempre que se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, de conformidad al procedimiento que sigue.

Art. 446.- La parte interesada se presentará por escrito al tribunal que conoció en primera instancia, solicitando dicha revisión y pidiendo que se nombren peritos a efecto de que dictaminen sobre los extremos invocados.

Art. 447.- Admitida la solicitud, el juez la hará saber a la otra parte y nombrará peritos para que emitan dictamen sobre la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad.

Art. 448.- El juez, basándose en el dictamen pericial, pronunciará sentencia reformando o no el fallo.

Estas diligencias formarán parte de la pieza principal y la sentencia únicamente admitirá el recurso de revisión conforme el Art. 568.

Art. 449.- Si la revisión se fundare en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo profesional, la reclamación deberá ventilarse siguiendo los trámites del procedimiento ordinario, y la indemnización a cuyo pago se condenare por razón de dicho fallecimiento, será el total que resulte conforme a la Ley, después de deducido lo que como indemnización por incapacidad permanente se le hubiere pagado en vida a la víctima.

CAPÍTULO III
DISPOSICIONES COMUNES

Art. 450.- En cualquier estado del juicio, antes de la sentencia, las partes podrán darlo por terminado mediante arreglo conciliatorio extrajudicial, llevado a cabo ante un conciliador reconocido por la ley y comunicado al Juez de la causa.

Es válida la transacción en asuntos de trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. Para que produzca sus efectos deberá ser homologada por el juez competente.

Art. 451.- La acumulación de autos procederá siempre que los juicios estuvieren en la misma instancia, en los casos siguientes:

1) En el caso del inciso primero del Art. 384 cuando las acciones se intentaren en juicios separados; y

2) Cuando interviniendo en juicios separados las mismas partes, la sentencia que haya de pronunciarse en uno de los juicios hubiere de producir, parcial o totalmente, excepción de cosa juzgada en el otro.

Art. 452.- Existiendo juicios acumulables en un mismo tribunal, el juez decretará de oficio o a petición de parte la acumulación correspondiente y si los juicios existieron en diferentes tribunales, previos los informes que a petición de parte se emitan al efecto, se decretará la acumulación sin más trámite ni diligencia.

Art. 453.- De toda diligencia en que intervenga el juez, se levantará acta que deberá firmar con su secretario, y si en la diligencia hubieren de intervenir las partes u otras personas, firmarán además las que concurran si pudieren y quisieren, dejándose constancia de ello en el acta, pena de

nulidad.

Art. 454.- La persona que a la fecha de la demanda, apareciere inscrita en el Registro de Comercio como representante de una sociedad mercantil, será con quien se entenderá aquélla, sin perjuicio de que el verdadero, caso de no ser aquél, pueda apersonarse en cualquier estado de la causa sin poder hacerla retroceder ni invalidar por ese motivo.

Cuando la elección o el nombramiento del representante de una persona jurídica no está sujeta a inscripción en un registro público, la demanda podrá entablarse contra cualquiera de sus miembros directivos como representantes de aquélla, sin perjuicio de que el verdadero representante pueda apersonarse en cualquier estado del juicio sin poder hacerlo retroceder ni invalidar por este motivo.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el Art. 421.

Art. 455.- Las personas jurídicas están obligadas a fijar en lugar visible del local de la empresa, establecimiento o centro de trabajo, un cartel contentivo de los nombres de los directivos de las mismas, con indicación de quién o quiénes tienen la representación legal.

Art. 456.- En los juicios por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el riesgo siempre debe probarse.

Art. 457.- Si una persona prueba que trabajó para otra en épocas diferentes, se presumirá legalmente que trabajó en todo el tiempo intermedio.

Art. 458.- Toda sentencia dictada en juicios o procedimientos laborales, judiciales o administrativos, los arreglos conciliatorios que en aquéllos se lograren y la transacción homologada, se ejecutarán en la forma preceptuada en el Art. 422.

Art. 459.- Cuando el trabajo se realice para dos o más patronos interesados en la misma empresa o establecimiento, como condueños, socios o copartícipes, serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

Art. 460.- La fe notarial respecto de la existencia de una persona jurídica y de la calidad de su representante legal, será suficiente para tener por comprobada tal existencia y calidad.

Art. 461.- Al valorar la prueba el juez usará la sana crítica, siempre que no haya norma que establezca un modo diferente.

Art. 462.- Cuando fueren varios los patronos de una misma empresa o establecimiento, sólo podrá pedirse posiciones a uno de ellos; y la actitud que asume al ser citado, lo mismo que la absolución que hiciere se entenderá asumida o hecha por todos.

Art. 463.- Puede pedirse posiciones al representante patronal actual y, en este caso, la no comparecencia a la segunda citación, la negativa a declarar o a prestar juramento, lo mismo que la absolución de aquéllas, se tomarán como propias del patrono o patronos de la empresa o establecimiento de que se trate.

Art. 464.- Cuando un directivo sindical o una mujer que se halle en la situación prevista por el Art. 113, demandare pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, siendo dicha causa un despido de hecho o en su caso, un despido con juicio previo, comprobados que hayan sido los extremos de la demanda, el juez condenará a que se paguen dichos salarios durante todo el tiempo que, según la Ley, se mantuvieron vigentes el contrato y la garantía especial de estabilidad que protege al trabajador, determinándose que el pago ha de ser en la cuantía, lugar, tiempo y forma en que se hubiere venido haciendo; todo como si el trabajador continuare al servicio del patrono.

En estos casos el incumplimiento de cualquiera de los pagos de salarios en que el patrono incurriere, dará lugar a que el trabajador pueda pedir la ejecución de la sentencia.

Art. 465.- Probado el pago de salario o de cuotas del Seguro Social por planillas o recibos y a falta de ambos por cualquier medio de prueba, se presumirán prestados los servicios durante el tiempo que tal pago cubriere.

Art. 466.- Las sentencias definitivas en los juicios de trabajo quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada, cuando las partes consientan expresamente en ellas; o tácitamente por no interponer los recursos legales en el término de ley; en el caso del Art. 585; y cuando de ellas no exista recurso alguno.

TÍTULO TERCERO
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Art. 467.- Por su naturaleza los conflictos colectivos de trabajo, son:

1) Jurídico o de Derecho; y,

2) Económicos o de Intereses.

Art. 468.- Se consideran Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la Ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores.

Art. 469.- Todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, se denominan Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.

Art. 470.-En los conflictos colectivos sólo pueden ser parte: por los trabajadores, el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, si la hubiere; y en su caso, los trabajadores no sindicalizados; y por los patronos, el patrono o sindicato de patronos afectados.

CAPÍTULO II
DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURÍDICO

Art. 471.- Cuando se trate de un conflicto colectivo jurídico, la parte interesada presentará al juez su demanda con duplicado en la que expondrá, además de los requisitos del Art. 379 aplicables, todas las razones que tuviere para demostrar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato o la convención colectivos de trabajo, o que no se está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo.

Art. 472.- Admitida la demanda, el juez emplazará a la otra parte, entregándole el duplicado para que la conteste dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento. En la contestación deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato o convención colectivos, o que está cumpliendo la Ley o el Reglamento interno de trabajo.

Art. 473.- Transcurrido el término del emplazamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto se tramitará sin su intervención. Sin embargo, podrá apersonarse

posteriormente sin hacerlo retroceder.

Art. 474.- Contestada la demanda o transcurrido el término del emplazamiento, el juez abrirá a pruebas por diez días, si se tratare del cumplimiento del contrato o convención, o de la Ley o del reglamento interno de trabajo.

Vencido el término probatorio, con el mérito de la prueba el juez fallará, dentro de cinco días, ordenando que se cumpla con la norma o normas infringidas dentro de los diez días siguientes a la notificación.

Art. 475.- Cuando el conflicto se deba a la mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato o convención colectivos de trabajo, el juez fallará, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término de emplazamiento, declarando la correcta interpretación. De ser pertinente el juez señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas.

Art. 476.- Transcurrido el plazo señalado sin que el infractor cumpla, la parte interesada lo hará saber al juez, quien inmediatamente practicará inspección o cualquier diligencia que considere necesaria para comprobar el incumplimiento y, verificado éste, el juez impondrá al infractor la sanción que corresponda, según lo que en seguida se dispone:

a) Si el infractor fuere un patrono o un sindicato de patronos, y la parte demandante estuviere constituida por trabajadores no sindicados, se le impondrá una multa hasta de diez mil colones, que ingresará al fondo general del Estado. Siendo el actor un sindicato, o una coalición de sindicatos, no se impondrá multa sino que se condenará al infractor a pagar a dicha asociación profesional o coalición, una indemnización hasta por diez mil colones;

b) Si el infractor fuere un sindicato de trabajadores o una coalición de sindicatos, se le impondrá una multa hasta de cinco mil colones que ingresará al fondo general del Estado; y,

c) SI EL INFRACTOR FUERE UNA INSTITUCION OFICIAL AUTONOMA, SE IMPONDRA UNA MULTA DE INDEMNIZACION HASTA DE CINCO MIL COLONES EN LOS MISMOS CASOS DEL APARTADO B), Y RESPONDERA CON SU PROPIO PATRIMONIO Y EN FORMA SOLIDARIA, LOS MIEMBROS DEL CONSEJO O JUNTA DIRECTIVA QUE POR ACCION U OMISION RESULTAREN CULPABLES DEL INCUMPLIMIENTO.(7)

Para determinar la cuantía de la multa o de la indemnización establecidas en este artículo, se atenderá a la capacidad económica del infractor y a la gravedad de la falta.

Si una coalición de sindicatos es la multada, las asociaciones coligadas responderán solidariamente. Si la condena fuere al pago de indemnización a una coalición de sindicatos, la cantidad en que consista se dividirá por iguales partes entre las asociaciones coligadas.

Art. 477.- El fallo en que se imponga la multa o la indemnización, determinará un plazo prudencial que no excederá de treinta días, durante el cual se deberá pagar su valor.

Art. 478.- El fallo en que se imponga una multa o se condene al pago de una indemnización, será impugnable por medio del recurso de apelación.

Art. 479.- La sentencia dictada en esta clase de conflictos se hará ejecutar conforme a lo dispuesto en el Art. 422, a solicitud del interesado o del Fiscal General de Hacienda, según el caso.

CAPÍTULO III
DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS

COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES

SECCIÓN PRIMERA
DE LAS ETAPAS

Art. 480.- Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes:

a) La de Trato Directo;

b) La de Conciliación;

c) La de Arbitraje; y

ch) La de Huelga o Paro.

SECCIÓN SEGUNDA
DEL TRATO DIRECTO

Art. 481.- Cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo, la solicitud deberá ser formulada por escrito y se acompañará de dos ejemplares del proyecto de contrato o convención, y se denominará Pliego de Peticiones, y certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto.

Art. 482.- La solicitud deberá contener:

a) El nombre y generales del patrono, sindicato de patronos o sindicato de trabajadores, a quien se le presente;

b) Nombre y generales del peticionario;

c) Los nombres de las personas encargadas de la negociación, de conformidad al Art. 274; y,

ch) Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones.

Art. 483.- La solicitud y copia de ésta, el proyecto y la certificación a que se refiere el Art. 481, deberán ser remitidos por conducto del Director General de Trabajo, quien certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida.

Art. 484.- Presentada la solicitud y el proyecto dicho, la parte a quien se dirige, dentro de veinticuatro horas de recibida, deberá reunirse con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación.

Art. 485.- Si las partes interesadas no se reúnen o no se ponen de acuerdo respecto a lo dispuesto en el artículo anterior, cualquiera de ellas lo hará saber al Director General de Trabajo, quien previa audiencia con las partes, determinará el lugar, fecha y la hora en que se efectuarán las sesiones.

Art. 486.- EN LAS REUNIONES DE NEGOCIACION SE PROCURARA LLEGAR A UN ACUERDO DIRECTO SOBRE EL PROYECTO DE CONTRATO O CONVENCION. LAS SESIONES, SALVO DETERMINACION EXPRESA DE LAS PARTES, SE LLEVARAN A CABO DURANTE VEINTE DIAS HABILES, CONTADOS A PARTIR DEL SIGUIENTE A AQUEL EN QUE EL PATRONO HUBIESE RECIBIDO EL PLIEGO DE PETICIONES. (8)

Art. 487.- Si en la negociación directa llegaren las partes a un acuerdo sobre el proyecto de contrato o convención colectivos de trabajo, éstos se someterán a la aprobación de la respectiva asamblea sindical.

Aprobado que sea el contrato o convención, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial, se harán constar en acta que se extenderá en duplicado, los puntos sobre los cuales hubo acuerdo, especificándose, a su vez, aquellos en que no los hubo. De inmediato, cualquiera de las partes podrá solicitar al Director General de Trabajo, que inicie la etapa de conciliación. Tal solicitud deberá ser acompañada del acta mencionada.

Art. 488.- Cuando la parte a quien se presente una solicitud de negociación de un contrato o convención colectivos de trabajo, se niegue a entrar en negociaciones, deberá comunicar su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, dentro de los diez días siguientes al de su recibo.

SI LAS CONDICIONES ECONOMICAS DEL PAÍS O DE LA EMPRESA VARIAREN SUSTANCIALMENTE, PODRA CUALQUIERA DE LAS PARTES PEDIR LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SIEMPRE QUE HAYA TRANSCURRIDO POR LO MENOS UN AÑO DE VIGENCIA DEL PLAZO ORIGINAL, DE SUS PRORROGAS O REVISIONES. LO DISPUESTO EN ESTE INCISO SERA TAMBIEN APLICABLE AL CONTRATO CELEBRADO PARA LA EJECUCION DE DETERMINADA OBRA. (3)

Art. 489.- LA ETAPA DE TRATO DIRECTO NO PODRA TENER UNA DURACION MAYOR DE VEINTE DIAS HABILES, EXCEPTO QUE LAS PARTES ACUERDEN SU PRORROGA. AL VENCER ESTE PERIODO CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRA PEDIR AL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, QUE SE INICIE LA ETAPA DE CONCILIACION.

NO SERA NECESARIO AGUARDAR LA CONCLUSION DEL PLAZO A QUE SE REFIERE EL INCISO ANTERIOR SI LA PARTE QUE RECIBE EL PLIEGO DE PETICIONES MANIFIESTA QUE SE NIEGA A ENTRAR EN NEGOCIACIONES. (8)

Art. 490.- DEROGADO. (8)

SECCIÓN TERCERA
DE LA CONCILIACIÓN

Art. 491.- Cuando en el caso del artículo 488, la negativa de la parte a quien se presente la solicitud de negociación se fundare en la falta de titularidad de los solicitantes, el Director General de Trabajo, como acto previo a la etapa conciliatoria, comprobará si existe o no tal extremo en un plazo no mayor de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de haberse recibido la solicitud a que se refiere el Art. 492. Tal diligencia no estará sujeta a ninguna formalidad y la resolución del Director General no admitirá ningún recurso.

Si los peticionarios no tienen la titularidad dicha el conflicto se dará por terminado. En caso contrario se aplicarán los artículos siguientes.

Art. 492.- AL RECIBIR LA SOLICITUD DE CONCILIACION, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO INMEDIATAMENTE, SI EL DECIDIERE NO INTERVENIR COMO TAL, DESIGNARA UN CONCILIADOR PARA QUE DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES CITE A LAS PARTES EN CONFLICTO, A EFECTO DE QUE ACUERDEN EL HORARIO PARA CELEBRAR LAS REUNIONES DE CONCILIACION Y PARA QUE NOMBREN A LAS PERSONAS QUE LAS HAYA DE REPRESENTAR Y ASESORAR; EN CASO DE DESACUERDO O DE INASISTENCIA, EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO HARA LOS SEÑALAMIENTOS RESPECTIVOS.(3)

Además del conciliador, en reuniones en que tengan que abordarse asuntos importantes o difíciles, podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

Art. 493.- El conciliador debe moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, proponiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a armonizar los intereses del capital y del trabajo.

Art. 494.- El procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad; en él no se admitirán sistemas o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación.

SI EL APODERADO COMPARECE POR SEGUNDA VEZ A LAS AUDIENCIAS CONCILIATORIAS, MANIFESTANDO QUE NO TIENE INSTRUCCIONES PARA CONCILIAR, SE CITARA PERSONALMENTE AL REPRESENTADO, Y SI ESTE NO COMPARECE INCURRIRA EN UNA MULTA HASTA DE UN MIL COLONES; SI EL MANDANTE FUERE UNA PERSONA JURIDICA SE CITARA EN LOS MISMOS TERMINOS Y CONSECUENCIAS A QUIEN TENGA LA REPRESENTACION LEGAL.(3)

Art. 495.- En la conciliación sólo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa anterior; se efectuarán tantas reuniones como fueren necesarias y, resultando de ellas un avenimiento total, se observará lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 478.

Art. 496.- LA ETAPA DE CONCILIACION TENDRA UNA DURACION MAXIMA DE QUINCE DIAS HABILES, CONTADOS A PARTIR DE LA PRIMERA REUNION QUE SE CELEBRE, EXCEPTO QUE LAS PARTES ACUERDEN SU PRORROGA.

PODRA CONCLUIR ANTICIPADAMENTE POR LAS SIGUIENTES CAUSAS:

1°) CUANDO UNA DE LAS PARTES MANIFIESTA QUE NO ESTA DISPUESTA A CONCILIAR; Y,

2°) CUANDO UNA DE LAS PARTES DEJA DE CONCURRIR A TRES REUNIONES CONCILIATORIAS.

AL CONCLUIR ESTA ETAPA POR CUALQUIER CAUSA, SE LEVANTARA ACTA CONSIGNANDO EL HECHO. (8)

Art. 497.- El conciliador devolverá las diligencias al Director General de Trabajo y recibidas por éste o cuando él mismo hubiere actuado, dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes.

Art. 498.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación de que habla el artículo anterior, si cualquiera de las partes decidiere someterlo a arbitraje, lo comunicará al Director General de Trabajo para que éste lo haga saber a la otra parte, previniéndole manifestar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva, si acepta o no el arbitraje ofrecido. Si éste fuere aceptado se procederá como se indica en la sección siguiente.

Cuando la parte a quien se ofreciese el arbitraje no estuviere de acuerdo o cuando no contestare dentro del plazo señalado, el Director General de Trabajo lo notificará al oferente, y si éste fuere la parte que promovió el conflicto dentro de las veinticuatro horas siguientes, manifestará a dicho funcionario el propósito de declarar la huelga o el paro, o que desiste del conflicto.

Art. 499.- Si veinticuatro horas después de notificada la resolución a que se refiere el Art. 497 lo que manifestare la parte que promovió el conflicto, no fuere el propósito de someterlo al

conocimiento de árbitros, sino el de declarar la huelga o el paro, se procederá como se indica en las Secciones Séptima y Octava.

Cuando en la oportunidad señalada se desistiese, con ello terminará el conflicto.

SECCIÓN CUARTA
DEL ARBITRAJE

Art. 500.- HABIENDO TERMINADO LA ETAPA CONCILIADORA, EL ARBITRAJE PROCEDERA EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1º) CUANDO LAS PARTES VOLUNTARIAMENTE CONVENGAN EN SOMETERSE AL ARBITRAJE COMO UN MEDIO DE SOLUCIONAR EL CONFLICTO;

2º) CUANDO EN EL CONTRATO O CONVENCION COLECTIVOS DE TRABAJO SE HUBIERE ESTIPULADO EL ARBITRAJE; y,

3º) SIEMPRE QUE SE TRATE DE UN SERVICIO ESENCIAL A LA COMUNIDAD. (2)(8)

NO SERA NECESARIA LA ESCRITURA DE COMPROMISO Y EL CONFLICTO SE CONSIDERA SOMETIDO AL ARBITRAJE, DESDE QUE SE PONGA DE MANIFIESTO EL ACUERDO DE LAS PARTES. (2)

Art. 501.- Dentro de las veinticuatro horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes designará un arbitrador y se le comunicará al Director General de Trabajo. Si las partes, o alguna de ellas, no hicieren el nombramiento de dicho plazo, el Director General lo hará en nombre del infractor o infractores. Designados que hayan sido dichos arbitradores, serán citados por el Director General para que concurran a su despacho dentro de las veinticuatro horas siguientes, para ser juramentados por dicho funcionario y para elegir a un tercer arbitrador que será el Presidente del Tribunal. Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Director, dentro de las veinticuatro horas siguientes, hará el nombramiento, tomará juramento al tercer árbitro, y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal.

Art. 502.- Los árbitros deben ser ciudadanos salvadoreños, mayores de veinticinco años, que sepan leer y escribir, que se encuentren en el goce pleno de sus derechos civiles y políticos, y que no hayan sido condenados por delito.

Art. 503.- No podrán ser miembros del Tribunal de Arbitraje:

a) Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de arreglo directo o de conciliación; y,

b) Toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, empleados, representantes, socios, afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes.

Art. 504.- Los árbitros podrán ser recusados ante el Director General de Trabajo, dentro de las cuarenta y ocho horas de juramentados, y dicho funcionario resolverá el incidente, en las cuarenta y ocho horas siguientes. Esta resolución no admitirá recurso alguno.

Art. 505.- Son causas de recusación:

1ª) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del tribunal o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 503.

2ª) Ser parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes, o de sus representantes, socios, directivos, asesores o apoderados;

3ª) Tener enemistad por hechos determinados, con las partes o con las demás personas indicadas en el ordinal anterior; y,

4ª) Tener interés en el conflicto.

Art. 506.- Al dar posesión a los miembros del tribunal, el Director General entregará al Presidente, todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio.

Art. 507.- Los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia y con equidad.

El Tribunal podrá efectuar las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas, como solicitar de las partes o sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones y peritajes, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

Art. 508.- El Tribunal de arbitraje necesariamente debe actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros; y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos.

El miembro que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del tribunal, incurrirá en multa de cien colones, que le será impuesta y se hará efectiva por el Director General de Trabajo, sin formación de causa.

Art. 509.- Dentro de los cinco días siguientes al de la toma de posesión, el tribunal de arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto; recibirá las pruebas que crea conveniente y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento y, si surtiere efecto, inmediatamente se levantará acta circunstanciada, y tendrá lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 487.

Art. 510.- Dentro de los treinta días siguientes, contados a partir de la fecha de su integración, el tribunal pronunciará el fallo, que se denominará "Laudo Arbitral", el cual será firmado por cada uno de los miembros. Si alguno rehusare firmar, se hará mención de esa circunstancia y el laudo tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmado por todos.

El laudo no será nulo por pronunciarse fuera del término señalado en el inciso anterior; pero por tal motivo, los miembros del tribunal arbitral perderán sus honorarios.

Art. 511.- El laudo se notificará a las partes y no admitirá recurso alguno.

Art. 512.- El laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo; se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contados a partir de la inscripción.

Art. 513.- Las autoridades, funcionarios y, especialmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quedarán obligados a prestar al tribunal arbitral, todo el auxilio, datos e informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones.

Art. 514.- Los honorarios de los árbitros serán determinados y pagados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Para tal efecto y para cubrir los gastos que ocasionen los tribunales arbitrales, se incluirá en el presupuesto anual la partida correspondiente.

SECCIÓN QUINTA
DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO

Art. 515.- SERAN SOMETIDOS A ARBITRAJE OBLIGATORIO LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO QUE AFECTASEN A UN SERVICIO ESENCIAL.

A TALES EFECTOS SE CONSIDERAN SERVICIOS ESENCIALES AQUELLOS CUYA INTERRUPCION PONGA EN PELIGRO O AMENACE PONER EN PELIGRO LA VIDA, LA SEGURIDAD, LA SALUD O LAS CONDICIONES NORMALES DE EXISTENCIA DE TODA O PARTE DE LA POBLACION.

PARA LA CALIFICACION DE UN SERVICIO COMO ESENCIAL, SE DEBE TENER EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS DE CADA CASO. (2)(3)(7)(8)

SECCIÓN SEXTA
PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO ECONÓMICO PROMOVIDO POR TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATO

Art. 516.- Cuando el conflicto colectivo económico fuere promovido por trabajadores no sindicalizados, o que estando afiliados a un sindicato éste no fuere mayoritario, y siempre que dicho conflicto tuviere el objetivo tercero del Art. 528, las etapas, el trámite y los requisitos a observarse, deberán ser los mismos a que se refieren las Secciones Segunda y Tercera de este Capítulo, con las modificaciones que enseguida se expresan.

Art. 517.- Para plantear el conflicto, los trabajadores o la junta directiva del sindicato existente, invitarán a todos los miembros del personal a una reunión para los fines siguientes:

a) Señalar con precisión los intereses profesionales comunes que consideren no haber sido respetados por el patrono;

b) Adoptar por el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores del centro de trabajo la decisión de plantear el conflicto colectivo;

c) Elegir por mayoría de los concurrentes a la reunión, a los delegados que los representarán en el conflicto; y

ch) Acordar la propuesta de solución que se presentará al patrono.

De lo ocurrido en la reunión a que se refiere este artículo, bastará dejar constancia en documento privado, firmado por todos los asistentes, expresándose las generales y el medio de identificación de cada uno de ellos. Si alguno o algunos no pudieren o no supieren firmar, se hará constar esa circunstancia y pondrán su huella dígito-pulgar.

Art. 518.- El documento antes mencionado se presentará con la solicitud de trato directo. Esta última deberá contener:

a) El nombre y generales del patrono a quien se le presente;

b) Los nombres y generales de los delegados que actúan en representación de los trabajadores; y,

c) Una relación detallada de los hechos en que se hace consistir la violación de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

Art. 519.- La solicitud y copia de ésta y el documento a que se refiere el Art. 517, deberán ser remitidos por conducto del Director General de Trabajo, quien certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida.

Art. 520.- Recibida la solicitud por la parte a quien se dirige, ésta invitará a los delegados

para entablar las negociaciones proponiéndoles el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo.

Art. 521.- Si en la negociación directa se llegare a un acuerdo total, éste se hará constar en acta suscrita por las partes, debiendo cualquiera de ellas solicitar al Director General de Trabajo que la homologue.

Homologada el acta, los compromisos contraídos obligan a las partes; el Director General de Trabajo podrá hacerla cumplir por los medios legales que estén a su alcance y tendrá el carácter de arreglo conciliatorio, con la fuerza ejecutiva que como tal le corresponde.

Art. 522.- Si hubiere acuerdo parcial, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Los puntos en que no hubiere habido acuerdo, se consignarán en acta, y cualquiera de las partes la remitirá al Director General de Trabajo, junto con la petición de que se inicie la etapa conciliatoria.

Art. 523.- Cuando la parte a quien se dirija la solicitud se niegue a entrar en negociaciones, rechazándola, o cuando no diere respuesta escrita en el término legal, se aplicará lo dispuesto en los Arts. 488 y 489.

Art. 524.- Si en la etapa conciliatoria se llegare a un avenimiento total, tendrá éste fuerza ejecutiva, y tratándose de obligaciones no económicas, el Director General de Trabajo las hará cumplir por los medios que estén a su alcance.

Art. 525.- El laudo arbitral que se pronuncia en esta clase de conflictos, pone fin a los mismos; y homologado que sea por el Director General de Trabajo obliga a las partes; tiene el carácter de sentencia ejecutoriada y, respecto de las obligaciones no económicas, dicho Director podrá hacerlo cumplir por los medios legales que estén a su alcance.

Art. 526.- Lo dispuesto en esta Sección, se aplicará a los conflictos promovidos por el sindicato mayoritario, cuando tengan por finalidad la señalada en el ordinal 3º del Art. 528.

SECCIÓN SÉPTIMA
DE LA HUELGA

Art. 527.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada.

Art. 528.- Las huelgas que reconoce este Código, para efectos laborales, únicamente serán aquéllas que tengan cualquiera de las siguientes finalidades:

1ª) La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo;

2ª) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y,

3ª) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

Art. 529.- EL ACUERDO DE HUELGA DEBE SER ACEPTADO POR VOTACION SECRETA.(8)

SI LA HUELGA FUESE DECIDIDA POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO QUE ESTUVIESE AFECTADO POR EL CONFLICTO, TAL DECISION OBLIGARA A TODO EL PERSONAL. (8)

CUANDO HUBIESE SIDO ADOPTADA POR MENOS DE LA MAYORIA ABSOLUTA, EL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES INTERVINIENTES EN EL CONFLICTO ESTARAN OBLIGADOS A RESPETAR LA LIBERTAD DE TRABAJO DE QUIENES NO SE ADHIERAN A LA HUELGA. EN TODO CASO ESTA MINORIA DEBERA REPRESENTAR NO MENOS DE TREINTA POR CIENTO DE LOS

TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CONFLICTO. (8)

En la reunión en que se adopte el acuerdo se elegirá el comité de huelga. Dichos acuerdos serán notificados a la otra parte por medio del director General de Trabajo, dentro de los siete días siguientes de haber sido adoptados.

El comité de huelga será el negociador de la solución del conflicto planteado; servirá de informador de los trabajadores y de órgano de comunicación con las autoridades.

Art. 530.- La huelga no podrá estallar antes de haber transcurrido cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, ni después de treinta días posteriores al de la misma notificación.

TAMPOCO PODRA ESTALLAR CUANDO EL OBJETO DEL CONFLICTO FUESE LA REVISION DE UN CONTRATO COLECTIVO EXISTENTE Y EL TERMINO DE DURACION DEL MISMO NO ESTUVIESE VENCIDO. (8)

Art. 531.- Estallada la huelga, el sindicato, la coalición de sindicatos, o los delegados, en su caso, comunicarán al Director General de Trabajo el día y hora en que ocurrió la suspensión del trabajo.

Art. 532.- Dentro de los siete días contados a partir del estallido de la huelga, el Director General de Trabajo, a petición de parte **Y PREVIA CITA DEL SINDICATO QUE HUBIESE DECLARADO LA HUELGA**, determinará el número, clase y nombre de trabajadores que permanecerán en la empresa, para la ejecución de labores cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos. (8)

Art. 533.- Los trabajadores determinados de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, estarán obligados a desempeñar las labores que el Director General de Trabajo les señale. Si no cumplieren, el patrono podrá despedirlos sin responsabilidad de su parte. En este caso, el patrono pedirá al Director que designe a otros; o si lo prefiere solicitará a dicho funcionario autorización para contratar nuevos trabajadores que sustituyan a los despedidos.

Art. 534.- La huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores y **AL ABANDONO DEL LUGAR DE TRABAJO**. En consecuencia se prohibe toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo. ********FRASE FINAL DE LA PARTE INICIAL DECLARADA INCONSTITUCIONAL**

Art. 535.- La huelga, salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados.

El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga, para sustituir a aquéllos cuyos contratos individuales de trabajo estuvieren suspendidos.

Art. 536.- El patrono que en el curso de un conflicto perturbe a sus trabajadores el ejercicio del derecho de huelga, incurrirá en una multa hasta de un mil colones por cada infracción.

Art. 537.- A partir de la notificación del acuerdo de huelga los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por juez competente.

Art. 538.- Durante la huelga, las autoridades públicas tienen a su cargo la vigilancia del desarrollo pacífico del movimiento, y ejercerán de modo permanente la acción preventiva que por Ley les corresponde, a fin de evitar que los huelguistas u otras personas en conexión con ellos,

excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharlas para promover desórdenes o cometer delitos.

SECCIÓN OCTAVA
DEL PARO

Art. 539.- Paro es la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos.

Art. 540.- Los paros que reconoce este Código, para efectos laborales, únicamente serán aquellos que tengan como objetivo la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectivos de trabajo.

Art. 541.- El conflicto colectivo promovido por un patrono o sindicato de patronos, deberá sujetarse a las etapas de trato directo y de conciliación, en todo lo que de éstas resultare aplicable.

Art. 542.- Decidido el paro se notificará a los trabajadores por medio del Director General de Trabajo.

Art. 543.- El paro no podrá hacerse efectivo antes de transcurridos cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, ni después de treinta días posteriores al de la misma notificación.

Art. 544.- Efectuado el paro, el patrono o sindicato de patronos comunicará al Director General de Trabajo, el día y hora en que ocurrió.

Art. 545.- Lo dispuesto para la huelga en los Arts. 532 y siguientes, se aplicará el paro.

SECCIÓN NOVENA
DE LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA Y EL PARO

Art. 546.- Para calificar la legalidad o ilegalidad de la huelga o del paro, serán competentes los Jueces de lo Laboral y los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral.

Art. 547.- Estallada una huelga o ejecutado un paro, sea o no de los reconocidos por este Código, cualquiera de las partes afectadas por ellos, podrá pedir al juez que califique la legalidad o ilegalidad de los mismos. Cuando se trate de servicios públicos o esenciales a la comunidad, también podrá pedirla el Fiscal General de la República.

Art. 548.- Recibida por el tribunal la solicitud de calificación, inmediatamente pedirá al Director General de Trabajo, que le remita las diligencias correspondientes; éste las enviará dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la petición.

Art. 549.- Tratándose de la huelga, el tribunal prevendrá a los trabajadores por medio del comité de huelga, que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación respectiva, presenten el acta en que conste el acuerdo de la misma.

Art. 550.- Recibidas las diligencias y el acta a que se refiere el artículo anterior, el tribunal, previa cita de partes, se constituirá en las empresas o establecimientos afectados por la huelga, para comprobar por inspección, si la mayoría de los trabajadores está holgando pacíficamente.

Art. 551.- LA HUELGA SE PRESUME LEGAL, MIENTRAS NO HUBIESE SIDO DECLARADO LO CONTRARIO, A PETICION DE PARTE. (8)

Art. 552.- Declarada la legalidad de la huelga, las autoridades del trabajo, las civiles y las

de seguridad pública, a petición del Comité de huelga, deberán hacer respetar el derecho que ejercitan los trabajadores, prestándole el auxilio necesario para suspender las labores en la empresa o establecimientos afectados.

Art. 553.- La huelga será declarada ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) CUANDO SE TRATE DE UN SERVICIO ESENCIAL;(8)

b) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 528;

c) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;

ch) Cuando haya sido estallada antes o después del plazo señalado en el Art. 530;

d) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo;

e) CUANDO NO HUBIESE SIDO DECLARADA POR LA MAYORIA ABSOLUTA DE LOS TRABAJADORES Y DE LA INSPECCION SOLICITADA POR PARTE INTERESADA, RESULTARE QUE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS NO RESPETAN LA LIBERTAD DE TRABAJO DE QUIENES NO SE HUBIESEN ADHERIDO A LA HUELGA. (8)

f) Cuando de la inspección resulte que los trabajadores en huelga no constituyen, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del personal de la empresa o establecimiento afectados.

Art. 554.- En la misma resolución en que se declare la ilegalidad de la huelga, se prevendrá a los huelguistas que dentro del plazo que el tribunal señale, el cual no podrá exceder de cinco días, vuelvan al desempeño de sus labores.

Vencido el plazo, los trabajadores que sin justa causa no se presenten a sus labores, podrán ser despedidos sin responsabilidad patronal.

Art. 555.- La ilegalidad de la huelga se declarará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de la presentación de la solicitud de cualquiera de las personas mencionadas en el Art. 547, cuando afectare un **SERVICIO ESENCIAL** o cuando manifiestamente con ella se pretendan objetivos distintos a los señalados en el art. 528. (8)

Art. 556.- No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 550, y la huelga se declarará ilegal en los siguientes casos:

a) Cuando el Director General de Trabajo informe que no existen las diligencias que se le piden;

b) Cuando de las diligencias apareciere que no se ha cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;

c) Cuando de las mismas diligencias conste que la huelga estalló antes o después del plazo señalado en el Art. 530; o,

ch) Cuando en el término señalado en el Art. 549 no se presente el documento del que conste el acuerdo de huelga.

En los casos de las letras a) y ch), la declaración de ilegalidad se hará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la del recibo del informe, o de concluido el plazo señalado en el Art. 549; y en los casos de las letras b) y c), dentro de las setenta y dos horas de haberse recibido las

diligencias.

Art. 557.- Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal la huelga:

CUANDO LA HUELGA NO SE LIMITASE A LA SUSPENSION PACIFICA DEL TRABAJO, O CUANDO HABIENDO SIDO DECLARADA POR UNA MINORIA DE TRABAJADORES, ESTOS NO RESPETEN LA LIBERTAD DE TRABAJO DE AQUELLOS QUE NO SE ADHIERAN A LA HUELGA.(8)

Art. 558.- Tratándose del paro, y recibidas las diligencias remitidas por el Director General de Trabajo, el tribunal previa cita de partes, se constituirá en la empresa o establecimiento afectados por el paro, para practicar inspección a efecto de comprobar si el patrono ha suspendido las labores en la empresa o establecimiento.

Art. 559.- El paro será declarado legal, cuando se hayan llenado los requisitos y trámites que prescribe este Código y tenga por finalidad el objetivo señalado en el Art. 540.

Cuando el paro sea legal tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 552.

Art. 560.- El paro será declarado ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 540;

b) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto por este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;

c) Cuando haya sido ejecutado antes o después del plazo señalado en el Art. 543;

ch) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; o,

d) Cuando de la inspección resulte que el paro no afecta a la totalidad de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 533.

Art. 561.- En la misma resolución en que se declare la ilegalidad del paro, se prevendrá al patrono que dentro del plazo que el tribunal señale, el cual no podrá exceder de cinco días, reanude las labores.

Vencido el plazo sin que el patrono o sindicato de patronos cumplan la orden, los trabajadores afectados tendrán derecho a dar por terminados los contratos individuales de trabajo con responsabilidad patronal y a exigir el pago de salarios ordinarios no devengados a consecuencia del paro ilegal.

Art. 562.- La ilegalidad del paro se declarará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de la presentación de la solicitud de cualquiera de las personas mencionadas en el Art. 547, cuando manifiestamente con él se pretendan objetivos distintos a los señalados en el Art. 540.

Art. 563.- No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 558 y el paro será declarado ilegal en los siguientes casos:

a) Cuando el Director General de Trabajo informe que no existen las diligencias que se le piden;

b) Cuando de las diligencias apareciere que no se ha cumplido lo dispuesto en este Código respecto de las etapas de trato directo o de conciliación; o,

c) Cuando de las mismas diligencias conste que el paro se ejecutó antes o después

del plazo señalado en el Art. 543.

En el caso de la letra a), la declaración de ilegalidad se hará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la del recibo del informe; y en los casos de las letras b) y c), dentro de las setenta y dos horas de haberse recibido las diligencias.

Art. 564.- Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal el paro:

a) Cuando de la inspección resulte que el paro no afecta a la totalidad de trabajadores; o

b) Cuando el paro no se limitare a la suspensión pacífica de labores. En este caso, si ya se hubiere declarado la legalidad del paro, se revocará esa resolución y tendrá lugar lo dispuesto en el Art. 561.

Art. 565.- El juez en la calificación de la huelga o del paro no podrá delegar ninguna diligencia **Y LA RESOLUCIÓN QUE PRONUNCIE NO ADMITE RECURSO**. ********PARTE FINAL DECLARADO INCONSTITUCIONAL**

Si las causas de la huelga o paro legales son imputables al patrono o sindicato de patronos, éstos estarán obligados a pagar a los trabajadores suspendidos una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión.

SECCIÓN DECIMA
DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA Y EL PARO

Art. 566.- La huelga y el paro termina:

1) Por arreglo directo;

2) Por someter el conflicto al conocimiento de árbitros; y

3) Por la declaratoria de ilegalidad de la huelga o del paro.

En cuanto al arreglo directo se observará lo dispuesto en los incisos 1º y 2º del Art. 487 y Art. 521 respectivamente; y en lo relativo al arbitraje, se aplicará lo dispuesto en la sección Cuarta de este Capítulo.

TÍTULO CUARTO
DE LOS RECURSOS

Art. 567.- Contra las providencias que se dicten de conformidad a este Libro, procederán los siguientes recursos:

a) Revisión;

b) Apelación; y,

c) Casación.

CAPÍTULO I
DE LA REVISIÓN Y SU TRÁMITE

Art. 568.- Admiten recurso de revisión para ante la Cámara o Sala respectiva:

1º) Las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de única instancia;

2º) La sentencia pronunciada de conformidad al Art. 448;

3º) El fallo pronunciado en el caso del Art. 475 y la resolución que declare inadmisible la demanda de los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que se pide únicamente la mera interpretación de una norma; y,

4º) En los juicios de única instancia, las resoluciones que declaren inadmisible la demanda; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio

Art. 569.- El recurso de revisión podrá interponerse de palabra o por escrito, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, ante el juez o cámara que en primera instancia conoce del asunto.

Art. 570.- Interpuesto y admitido el recurso, se remitirán los autos sin tardanza, con noticia de las partes, al tribunal superior que corresponda.

Art. 571.- Recibido el proceso y siendo procedente el recurso, la Cámara, o la Sala en su caso sin más trámite ni diligencia que la vista de aquél, confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de tres días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos.

CAPÍTULO II
DE LA APELACIÓN

Art. 572.- Podrá interponerse recurso de apelación para ante la Cámara o Sala respectiva, contra las resoluciones siguientes:

1ª) Las que declaren inadmisible la demanda;

2ª) Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción;

3ª) Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación;

4ª) Las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio; y,

5ª) Las sentencias definitivas.

Art. 573.- También admiten el recurso de apelación para ante la Cámara de lo Laboral respectiva:

1ª) La resolución que declare inadmisible la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico, cuando lo que se pida sea el cumplimiento de una norma; y,

2ª) La sentencia pronunciada en el caso del inciso segundo del Art. 474.

Art. 574.- El recurso de apelación deberá interponerse por escrito ante el juez o cámara que conoce en primera instancia, en el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

Art. 575.- Interpuesto y admitido el recurso, el juez o cámara remitirá los autos sin tardanza al tribunal correspondiente superior en grado, con emplazamiento de las partes, para que comparezcan a hacer uso de sus derechos dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

Art. 576.- Es permitido al apelado adherirse a la apelación, cuando la sentencia del inferior contenga dos o más partes y alguna de ellas le sea gravosa. Puede hacerse uso de este derecho únicamente dentro del término a que se refiere el artículo anterior.

Art. 577.- En segunda instancia, en el caso de apelación, pueden alegarse nuevas excepciones y probarse, lo mismo que reforzarse con documentos, los hechos alegados en la primera; mas nunca se permitirá presentar testigos sobre los mismos puntos ventilados en ésta u otros directamente contrarios, alegar el actor nuevos hechos, ni hacer cosa alguna que pueda alterar la naturaleza de la causa principal.

Las nuevas excepciones a que se refiere el inciso anterior son aquéllas fundadas en hechos, acaecimientos o causas que tuvieren lugar después del cierre del proceso en primera instancia, o aquéllas respecto de las cuales la parte estuvo justificadamente imposibilitada de aducir la prueba respectiva en el tiempo oportuno.

Art. 578.- La oposición de las nuevas excepciones de que trata el artículo anterior, debe hacerse en forma expresa y dentro del término señalado por el Art. 575. También dentro de dicho término deben prometerse, especificándolas las pruebas o los medios de prueba que se pretenda producir de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 577. Si fuere la de posiciones o la testimonial la prueba que a la parte interesare, sólo se recibirá si el pliego de ellas o el cuestionario y petición de señalamiento se presentaren en el plazo expresado.

Si tal oposición y promesa no fueren hechos en la forma establecida en este artículo, la alegación no será tomada en cuenta y no se recibirán las pruebas que se propongan.

Art. 579.- Lo dispuesto en el artículo anterior, no tendrá aplicación cuando se tratare de establecer extremos tendientes a destruir las nuevas excepciones opuestas o extremos necesarios dentro de artículos o incidentes que en la segunda instancia se suscitaren, como recusaciones, tachas u otros semejantes.

Art. 580.- Antes de sentenciarse pueden las partes promover el incidente de falsedad de los documentos presentados por la contraria en segunda instancia. Y en este caso se procederá del modo y forma prescrito para la primera instancia.

Art. 581.- En segunda instancia sólo podrá recibirse la causa a prueba en los casos siguientes:

1º) En los contemplados en los artículos 577 y 580;

2º) Para probar hechos que propuestos en primera instancia no fueron admitidos;

3º) Para examinar los testigos que, habiendo sido designados nominalmente en el interrogatorio, no fueron examinados en primera instancia, por enfermedad, ausencia otro motivo independiente de la voluntad de la parte; pero en este caso, el examen sólo recaerá sobre los testigos que no fueron examinados y por los puntos propuestos en el interrogatorio en que se designaron nominalmente.

Art. 582.- Recibida la causa a prueba en segunda instancia, tendrán lugar las probanzas, en la misma forma que en primera instancia, lo mismo que las tachas. Caso de ser admitida éstas, sólo podrán tacharse los testigos aducidos en segunda instancia; pero no se admitirá la de los de primera instancia, háyanse o no tachado en ésta. La apreciación de la prueba será hecha del mismo modo que está prescrito para la instancia inferior.

Art. 583.- Todo término de prueba en segunda instancia será la mitad del que la Ley concede para la primera instancia.

Art. 584.- Vencido el término probatorio y verificadas las pruebas propuestas, caso de haber tenido lugar, se confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución apelada, pronunciándose la correspondiente dentro de los cinco días siguientes.

Art. 585.- Si el apelado no compareciere, se fallará como si se tratare de revisión; pero si no compareciere el apelante, vencido el término del emplazamiento hecho por el Juez, el tribunal de segunda instancia, aun de oficio declarará desierta la apelación, sin otro trámite que la certificación del Secretario que asegure no haberse apersonado en tiempo la parte.

Declarada la deserción quedará ejecutoriada la sentencia de que se apeló.
En segunda instancia no se considerará en ningún caso término de la distancia.

CAPÍTULO III
RECURSO DE CASACIÓN

Art. 586.- Sólo podrá interponerse recurso de casación contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación, decidiendo un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda, ascendiere a más de cinco mil colones y con tal de que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con las pronunciadas en primera instancia. ***NOTA DE INCONSTITUCIONALIDAD**

Los reclamos de salarios caídos, vacaciones y aguinaldos proporcionales, no serán tomados en cuenta por el tribunal al hacer el cálculo de la suma total de lo reclamado en la demanda.

Art. 587.- El recurso deberá fundarse en alguna de las causas siguientes:

1ª) Infracción de Ley o de doctrina legal; y,

2ª) Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

Art. 588.- El recurso por infracción de Ley o de doctrina legal tendrá lugar;

1º) Cuando el fallo contenga violación, interpretación errónea o aplicación indebida de Leyes o de doctrinas legales aplicables al caso.

Se entiende por doctrina legal la jurisprudencia establecida por los tribunales de casación, en cinco sentencias uniformes y no interrumpidas por otra en contrario, siempre que lo resuelto sea sobre materias idénticas en casos semejantes;

2º) Cuando en la sentencia se haya aplicado una Ley inconstitucional;

3º) Por contener el fallo disposiciones contradictorias;

4º) Por ser el fallo contrario a la cosa juzgada o resolver sobre asuntos ya terminados por desistimiento, transacción o conciliación, siempre que dichas excepciones se hubieren alegado;

5º) Cuando hubiere abuso, exceso o defecto de jurisdicción por razón de la materia;

6º) Cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho; o error de hecho si éste resultare de documentos auténticos, públicos o privados, o de la confesión cuando haya sido apreciada sin relación con otras pruebas; y,

7º) Cuando el fallo omitiere resolver puntos planteados.

Art. 589.- El recurso por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, tendrá lugar:

1º) Por falta de citación legal a conciliación; y,

2º) Por falta de apertura a prueba en cualquiera de las instancias cuando la Ley la establezca.

Art. 590.- Para admitir el recurso por quebrantamiento de forma es indispensable que quien lo interpone haya reclamado la subsanación de la falta, haciendo uso oportunamente y en todos sus grados, de los recursos establecidos por la Ley, salvo que el reclamo fuere imposible.

Art. 591.- El recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contados desde el día siguiente al de la notificación respectiva, ante el tribunal que pronunció la sentencia de la cual se recurre.

No siendo la parte laborante o el que la representa el que recurre, quien interpusiere el recurso deberá acompañar a su escrito de interposición, el comprobante de haber depositado en la Tesorería General de la República, la suma equivalente a un diez por ciento de la cantidad a que se refiere el inciso primero del Art. 586, sin que pueda exceder de mil colones, a la orden del tribunal que pronunció la sentencia impugnada, suma que, en el caso de que la Sala declarare la inadmisibilidad del recurso, la improcedencia de la casación o si desistiere de la misma, será entregada por el tribunal de instancia a la parte trabajadora, a título de indemnización, sin perjuicio de los derechos que por razón de la sentencia ejecutoriada a éste le correspondan.

En el caso a que se refiere el inciso anterior, el escrito de interposición no será recibido, si no se acompaña del comprobante mencionado.

Sólo cuando la sentencia fuere casada se devolverá al recurrente la cantidad depositada.

Art. 592.- La Sala, al declarar inadmisible el recurso, o al casar la sentencia recurrida, ordenará que el tribunal de instancia haga la entrega o devolución de la cantidad depositada a quien corresponda según antes queda expuesto.

Art. 593.- En todo lo demás, la casación laboral se regirá por lo dispuesto por la Ley de Casación para la casación civil.

CAPÍTULO IV
DEL RECURSO DE HECHO

Art. 594.- Negada la revisión o la apelación por el tribunal respectivo, el recurrente podrá presentarse por escrito ante el tribunal superior en grado, dentro del término de tres días, contados a partir del siguiente a aquél en que le fue notificada la denegación, pidiendo que se le admita el recurso.

Art. 595.- El tribunal superior librará comunicación al inferior para que le remita los autos el siguiente día hábil, salvo que de la simple lectura de la solicitud apareciere la ilegalidad del recurso, en cuyo caso se resolverá así. La comunicación se hará por vía telegráfica, con aviso de recepción, cuando el tribunal superior tuviere su asiento en lugar distinto del propio.

Art. 596.- Introducidos los autos al tribunal superior, éste resolverá dentro de los dos días siguientes sobre la procedencia o improcedencia del recurso. Si estimare ajustada a derecho la negativa del inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído. Cuando juzgare haber sido denegado indebidamente el recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión, para que éstas ocurran a hacer uso de sus derechos dentro de los tres días siguientes y se procederá como se establece para la revisión y la apelación.

TÍTULO QUINTO
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 597.- Las actas, informes y diligencias practicadas por la Inspección General de Trabajo, salvo las excepciones legales, no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales.

Art. 598.- De las resoluciones que declaren improcedentes la excepción de incompetencia de jurisdicción o sin lugar una nulidad alegada, no se admitirá recurso alguno; pero podrá reclamarse contra ellas al recurrir de la sentencia definitiva.

Art. 599.- Procederá la declaratoria de nulidad en los casos previstos por este Libro y los que fueren aplicables del Código de Procedimientos Civiles.

Art. 600.- Si el tribunal superior en grado que conoce, encontrare algún vicio penado con nulidad cometido por el inferior respectivo, que no hubiere sido subsanado, resolverá en la forma siguiente: si consiste en vicio que anule la causa, declarará nula la sentencia, la diligencia que tenga tal vicio y las que sean su consecuencia inmediata, mandando se reponga el proceso desde el primer acto válido; y si consiste en haber fallado contra Ley expresa y terminante; se anulará la sentencia y se pronunciará la conveniente.

Cuando en el curso de la segunda instancia se hubiere cometido alguna nulidad de procedimiento que no hubiere sido subsanada, el tribunal declarará nula la diligencia que tenga tal vicio y las que sean su consecuencia, mandando reponer tales diligencias si fuere necesario.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de la observancia de los trámites relativos a nulidad, contenidos en el Código de Procedimientos Civiles.

Art. 601.- En los juicios y conflictos de trabajo no habrá traslado, el actor no estará obligado a rendir fianza, y sólo habrá costas en la ejecución de las sentencias, de los arreglos conciliatorios y de la transacción.

Art. 602.- En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene.

Art. 603.- No habrá necesidad de aceptación de la parte contraria, al desistirse de una acción o de un recurso. Hecho el desistimiento en primera instancia, quedarán las cosas de una y otra parte en el mismo estado que tenían antes de la demanda. Si lo fuere en segunda instancia o en cualquier recurso, importará un expreso consentimiento de las sentencias apeladas o de que se ha recurrido.

Art. 604.- Cualquiera que sea el valor de lo que se demande, se admitirá siempre prueba de testigos.

Art. 605.- En lo laboral no tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 141 del Código de Procedimientos Civiles.

Art. 606.- Cuando de conformidad con la ley, un directivo sindical tenga que actuar en juicios, procedimientos o diligencias laborales, comprobará su personería con sólo la credencial respectiva, extendida por el Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con la Ley Orgánica de dicho Ministerio.

Art. 607.- De toda diligencia en que intervenga el Juez, la Cámara, la Sala, se levantará acta que autorizará el Secretario y Oficial Mayor, en su caso; y si en la diligencia hubieren de intervenir las partes u otras personas, firmarán además las que concurran si pudieren y quisieren,

dejándose constancia de ello en el acta, pena de nulidad.

Art. 608.- Los patronos y los sindicatos de trabajadores o de patronos, deberán exhibir a las autoridades competentes y a los arbitradores y peritos, los documentos que sean necesarios para la resolución del conflicto, al ser requeridos al efecto.

Art. 609.- Si al ocurrir la sustitución hubiere juicios o conflictos laborales pendientes en contra del patrono sustituido, se entenderá que desde el momento que haya sido notificado de la existencia de tales juicios o conflictos, el patrono sustituto integra la misma parte demandada, se haya o no apersonado en el asunto.

TÍTULO SEXTO
DE LA PRESCRIPCIÓN

Art. 610.- Prescriben en sesenta días las acciones de terminación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios por el primer motivo a que se refiere el Art. 47, la resultante de lo dispuesto en el Art. 52 y la de reclamo de la prestación a que se refiere la fracción 2ª del Art. 29. En todos estos casos el plazo de la prescripción se contará a partir de la fecha en que hubiere ocurrido la causa que motivare la acción.

Art. 611.- Las acciones para reclamar prestaciones por enfermedad, subsidios por accidente de trabajo y prestaciones por maternidad, prescribirán en sesenta días contados a partir de la fecha en que debió haber cesado la prestación respectiva. También prescribirá en sesenta días la acción para reclamar gastos funerales, contados a partir de la fecha en que ocurrió la muerte del trabajador.

Art. 612.- Las acciones derivadas de los derechos conferidos en los artículos 333 y 334, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha del gasto o de la fecha en que quedó ejecutoriada la sentencia que declare exento de responsabilidad al patrono.

Art. 613.- Las acciones del trabajador para reclamar el pago de salarios y prestaciones por días de descanso semanal, días de asueto, vacaciones y aguinaldos, prescribirán en ciento ochenta días, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago.

Art. 614.- La acción del patrono para reclamar la devolución de las cantidades que indebidamente hubiere adelantado al trabajador en el caso a que se refiere el artículo 308, prescribe en ciento ochenta días, contados a partir del día en que el patrono efectúe el pago de la última cantidad.

Art. 615.- Toda acción para reclamar el pago de indemnización por riesgo profesional, prescribirá en dos años, contados a partir de la fecha del accidente o de la primera constatación médica de la enfermedad.

Art. 616.- Las demás acciones del trabajador o del patrono derivadas de los derechos que les reconoce este Código, que no hayan sido especialmente contempladas en este Título, prescribirán en sesenta días, contados a partir de la fecha en que ocurra la causa que motivare su ejercicio.

Art. 617.- La prescripción no corre en contra de los incapaces de comparecer en juicios de trabajo, mientras no tengan representante legal. Este último será responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción, se causen a sus representados.

Art. 618.- La prescripción se interrumpe:

1º) Por interposición de la demanda;

2º) Por reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre el término de la prescripción, haga del derecho de aquélla contra quien transcurre dicho término; y

3º) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

LIBRO QUINTO
DISPOSICIONES FINALES

TÍTULO ÚNICO

CAPÍTULO I
DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y DEL PROCEDIMIENTO PARA IMPONERLAS

SECCIÓN PRIMERA
INFRACCIONES DE LOS SINDICATOS

Art. 619.- Para imponer a los sindicatos las penas señaladas en este Código, la autoridad que tuviere conocimiento de la infracción o los particulares afectados, podrán dirigirse por escrito al **JUEZ COMPETENTE EN MATERIA LABORAL** exponiendo los hechos, acompañando las justificaciones correspondientes, si las tuvieren y solicitando que se aplique la sanción respectiva. (8)

Art. 620.- Dentro de los tres días siguientes al del recibo de la solicitud a que se refiere el artículo anterior, el **JUEZ** deberá citar al representante del sindicato para que comparezca a contestar dentro de los dos días siguientes.

Art. 621.- Vencido dicho término, haya contestado o no el representante, el **JUEZ** abrirá el juicio a pruebas por el término de ocho días improrrogables. (8)

Art. 622.- Transcurrido el término probatorio, el **JUEZ** deberá sentenciar dentro de los tres días siguientes. (8)

Si la sentencia fuere favorable al sindicato se remitiran los autos en revisión al ministro de trabajo y previsión social.

DE LA SENTENCIA PODRA INTERPONERSE RECURSO DE APELACION, PARA ANTE LA CAMARA LABORAL RESPECTIVA, DENTRO DE LOS TRES DIAS HABILES SIGUIENTES AL DE LA RESPECTIVA NOTIFICACION. (8)

DICHO RECURSO SE TRAMITARA EN LA FORMA ESTABLECIDA EN ESTE CÓDIGO Y DE LA SENTENCIA PRONUNCIADA NO SE ADMITIRA RECURSO ALGUNO. (8)

Art. 623.- Si la pena impuesta fuere la de multa, el sindicato deberá enterar su valor dentro de los treinta días siguientes al de la notificación de la sentencia ejecutoriada. Si transcurrido dicho término no se hubiere cumplido la sentencia, la autoridad que impuso la multa ordenará la suspensión del sindicato hasta el día en que entere su valor. Esta suspensión, no podrá exceder al máximo legal.

Art. 624.- En el caso del artículo anterior o si la sentencia fuere de suspensión, la autoridad que la hubiere declarado ejecutoriada, librará oficio a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que haga la anotación en el registro respectivo, de la suspensión y su motivo. Si la sentencia ordenare la disolución del sindicato, se mandará cancelar la inscripción en el registro respectivo por anotación marginal.

Art. 625.- En los casos a que se refiere el artículo anterior se librará oficio al banco o bancos en que tuviere sus fondos el sindicato, a efecto de que éstos sean inmovilizados y se

procederá a publicar avisos en el Diario Oficial y en cualquier otro periódico de circulación general en el país, por tres veces consecutivas, dando a conocer la suspensión o disolución y su causa.

Art. 626.- Todo acto efectuado a nombre del sindicato mientras dure la suspensión o después de cancelada la inscripción en el Registro, según el caso, será nulo absolutamente y responderán por él las personas que lo hayan acordado o realizado.

Lo dispuesto en el inciso anterior, no tendrá lugar si los actos que se acordaren o realizaren, fueren necesarios para la liquidación.

SECCIÓN SEGUNDA
OTRAS INFRACCIONES

Art. 627.- Las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás Leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

Art. 628.- Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere este Título, se seguirá el siguiente procedimiento:

El Jefe del Departamento respectivo de la Inspección General de Trabajo, una vez que compruebe la infracción con el acta o informe del Inspector, mandará a oír al interesado para una audiencia que señalará, fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de ocho días, tomando en cuenta para ello, el domicilio del citado y el número o la gravedad de las infracciones.

Las personas citadas comparecerán a evacuar la audiencia concedida, ante el Jefe de la Sección que los cita o ante los Supervisores de Zona, cuando sean comisionados para verificar tal diligencia.

Si la parte interesada lo pidiere, al evacuar la audiencia, se abrirán a prueba por cuatro días las diligencias.

El Jefe de la Sección, comparezca o no el interesado, resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de los dos días siguientes a la audiencia si no hubiere habido apertura a pruebas.

El fallo en que se imponga la multa determinará un plazo prudencial que no excederá de quince días, dentro del cual se deberá enterar su valor, el que ingresará al Fondo General del Estado.

De la resolución en que se imponga una sanción se admitirá el recurso de apelación para ante el Inspector General de Trabajo, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación.

Este término no podrá prorrogarse jamás por ningún motivo.

La certificación de la resolución por la cual se impone una multa, tendrá fuerza ejecutiva.

Art. 629.- Los jefes de Departamento de la Inspección General de Trabajo harán saber sus providencias al interesado por medio de miembros del personal de las respectivas secciones o en su defecto, por medio del Alcalde Municipal del lugar a que corresponda el domicilio del interesado.

Las diligencias antes mencionadas se practicarán en la forma prescrita en los artículos 210 y 220 Pr., según corresponda.

Art. 630.- El Inspector General de Trabajo tramitará el recurso aplicando el procedimiento que sigue: emplazado el recurrente tendrá cinco días para comparecer ante la autoridad superior a hacer uso de sus derechos. Si las diligencias se hubieren abierto a pruebas en primera instancia, podrá el interesado solicitar que se abran a pruebas en segunda, siempre que tal petición se realice dentro del término del emplazamiento. Siendo procedente, se concederá el término de pruebas por dos días perentorios. Vencido el término de pruebas en segunda instancia, cuando tuviere lugar, o el del emplazamiento cuando no procediere aquél, se pronunciará resolución definitiva dentro de los tres días siguientes.

En lo que fuere aplicable y no contraríe la letra y el espíritu de estas disposiciones, se observará lo dispuesto por las normas procesales de trabajo.

Art. 631.- Para el solo efecto de la imposición de las sanciones establecidas en este Título, la existencia de las sociedades de cualquier clase que sean y la representación legal de las mismas, se tendrá por probada con lo que al efecto manifieste el Inspector de Trabajo en el acta o informe que rinda, salvo la prueba contraria por medio de los documentos respectivos.

CAPÍTULO II
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 632.- LAS MODIFICACIONES QUE ESTE CÓDIGO INTRODUCE EN EL MONTO DE LOS RECARGOS DE SALARIO Y PRESTACIONES, SERAN OBLIGATORIAS PARA EL ESTADO, LOS MUNICIPIOS Y LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS Y SEMI-AUTONOMAS, A PARTIR DEL DIA PRIMERO DE ENERO DE 1973. (1)

Art. 633.- Las organizaciones sindicales deberán adaptar sus estatutos a las disposiciones de este Código, dentro de los seis meses posteriores a la fecha de su vigencia. Igual obligación tendrán los patronos respecto a los reglamentos internos de trabajo.

Art. 634.- Los contratos individuales y colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo, así como cualesquiera otras fuentes de obligaciones laborales que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores y que sean inferiores a los que les concede este Código, no surtirán efectos legales en lo sucesivo, estando sustituidos por lo que el presente cuerpo de Leyes prescribe.

Si los derechos, beneficios o prerrogativas, son superiores a los que este Código concede, las cláusulas o normas que los establecen continuarán vigentes, quedando por tanto consolidados en favor de los trabajadores.

Art. 635.- Los juicios, conflictos y diligencias de toda clase que estuvieren pendientes al entrar en vigencia el presente Código, se continuarán tramitando de conformidad con los procedimientos establecidos en éste y se fallarán de acuerdo con las Leyes sustantivas vigentes en la época en que se produjo la situación o conflicto que se resuelve; más si los nuevos procedimientos ocasionaren perjuicios irreparables a las partes, se continuarán aplicando los procedimientos derogados hasta poner los procesos en estado de poder continuarlos con los trámites establecidos en este Código.

CAPÍTULO III

DEROGACIÓN Y VIGENCIA

Art. 636.- Deróganse las disposiciones legales contrarias al presente Código de Trabajo, y especialmente el Decreto Legislativo Nº 241, de fecha veintidós de enero de mil novecientos sesenta y tres, publicado en el Diario Oficial Nº 22, Tomo 198 del primero de febrero de mil novecientos sesenta y tres.

Art. 637.- El presente Decreto entrará en vigencia, salvo el caso del Art. 632, noventa días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON DE SESIONES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA; PALACIO NACIONAL: San Salvador, a los veintitrés días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.

RUBEN ALFONSO RODRIGUEZ,
PRESIDENTE.

JULIO FRANCISCO FLORES MENENDEZ,
VICE-PRESIDENTE.

ALFREDO MORALES RODRIGUEZ,
VICE-PRESIDENTE.

JORGE ESCOBAR SANTAMARIA,
PRIMER SECRETARIO.

ROBERTO ESCOBAR GARCIA,
PRIMER SECRETARIO.

JOSE FRANCISCO GUERRERO,
PRIMER SECRETARIO.

CARLOS ENRIQUE PALOMO,
SEGUNDO SECRETARIO.

LUIS NEFTALI CARDOZA,
SEGUNDO SECRETARIO.

PABLO MATEU LLORT,
SEGUNDO SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los treinta días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.

PUBLIQUESE,

FIDEL SANCHEZ HERNANDEZ,
Presidente de la República.

Joaquín Zaldívar,
Ministro de Trabajo y Previsión Social.

Rafael Ignacio Funes,
Ministro de Justicia.

PUBLIQUESE EN EL DIARIO OFICIAL

Enrique Mayorga Rivas,
Secretario General de la Presidencia de la República.

D.O: Nº 142
Tomo: Nº 236
Fecha: 31 de Julio de 1972

MHSC/ngcl

REFORMAS:

(1) D. L. No. 182, 9 DE NOVIEMBRE DE 1972,
D. O. No. 209, T. 237, 10 DE NOVIEMBRE DE 1972.

(2) D. L. No. 104, 3 DE OCTUBRE DE 1974,
D. O. No. 184, T. 245, 3 DE OCTUBRE DE 1974.

(3) D. L. No. 499, 8 DE ABRIL DE 1976,
D. O. No. 70, T. 251, 9 DE ABRIL DE 1976.

(4) D. L. No. 174, 9 DE DICIEMBRE DE 1976,
D. O. No. 228, T. 253, 10 DE DICIEMBRE DE 1976.

(5) D. L. No. 288, 1 DE JUNIO DE 1977,
D. O. No. 105, T. 255, 6 DE JUNIO DE 1977.

(6) D. L. No. 47, 14 DE SEPTIEMBRE DE 1978,
D. O. No. 180, T. 260, 28 DE SEPTIEMBRE DE 1978.

(7) D. L. No. 323, 24 DE ENERO DE 1985;
D. O. No. 32, T. 286, 13 DE FEBRERO DE 1985.

(8) D. L. No. 859, 21 DE ABRIL DE 1994,
D. O. No. 87-BIS, T. 323, 12 DE MAYO DE 1994.

(9) D. L. No. 408, 20 DE JULIO DE 1995,
D. O. No. 135, T. 328, 21 DE JULIO DE 1995.

(10) D. L. No. 275, 11 DE FEBRERO DE 2004,
D. O. No. 53, T. 362, 17 DE MARZO DE 2004.

(11) D. L. No. 611, 16 DE FEBRERO DE 2005,
D. O. No. 55, T. 366, 18 DE MARZO DE 2005.

(12) D. L. No. 332, 14 DE MARZO DE 2013,
D. O. No. 71, T. 399, 19 DE ABRIL DE 2013.

(13) D. L. No. 376, 9 DE MAYO DE 2013,
D. O. No. 99, T. 399, 31 DE MAYO DE 2013.

(14) D. L. No. 399, 13 DE JUNIO DE 2013,
D. O. No. 125, T. 400, 9 DE JULIO DE 2013.

(15) D. L. No. 143, 8 DE OCTUBRE DE 2015,
D. O. No. 196, T. 409, 26 DE OCTUBRE DE 2015.

(16) D. L. No. 227, 16 DE DICIEMBRE DE 2015,
D. O. No. 10, T. 410, 15 DE ENERO DE 2016.

(17) D. L. No. 900, 30 DE ENERO DE 2018,
D. O. No. 40, T. 418, 27 DE FEBRERO DE 2018.

(18) D. L. No. 41, 28 DE JUNIO DE 2018,
D. O. No. 132, T. 420, 17 DE JULIO DE 2018.

(19) D. L. No. 244, 14 DE FEBRERO DE 2019,
D. O. No. 46, T. 422, 7 DE MARZO DE 2019.

(20) D. L. No. 407, 29 DE AGOSTO DE 2019,
D. O. No. 176, T. 424, 20 DE SEPTIEMBRE DE 2019.

(21) D. L. No. 449, 24 DE OCTUBRE DE 2019;
D. O. No. 216, T. 425, 15 DE NOVIEMBRE DE 2019.

(22) D. L. No. 479, 6 DE NOVIEMBRE DE 2019;
D. O. No. 222, T. 425, 25 DE NOVIEMBRE DE 2019.

DEROGATORIA PARCIAL:

D. L. No. 839, 26 DE MARZO DE 2009,
D. O. No. 68, T. 383, 16 DE ABRIL DE 2009. **(Art. 114, Inc. 2°, 3° y 4°)**

INCONSTITUCIONALIDADES:

***LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA No. 26-2006, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL No. 55, T. 374 DEL 21 DE MARZO DE 2007, DECLARA QUE EN EL ART. 136 INC. FINAL DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EXISTE INCONSTITUCIONALIDAD, PUES PERMITE QUE, EN VIRTUD DE DETERMINADAS OBLIGACIONES, SE AFECTE LA CUANTÍA DEL SALARIO QUE, DE ACUERDO CON EL ART. 38 ORD. 3° CN. -INTERPRETADO SISTEMÁTICAMENTE CON EL PREÁMBULO Y ARTS. 1, 37 INC. 2°, 38 ORD. 2° Y 52 CN.-, ES INEMBARGABLE, POR CONSTITUIR EL MÍNIMO INDISPENSABLE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES BÁSICAS DEL TRABAJADOR.**

****NOTA DE INCONSTITUCIONALIDAD. LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA N.° 53-2005 y 55-2005, PUBLICADA EN EL D. O. N.° 37, TOMO N.° 398, DEL 22 DE FEBRERO DE 2013, DECLARA DE UN MODO GENERAL Y OBLIGATORIO QUE EXISTE LA INCONSTITUCIONALIDAD POR OMISIÓN TOTAL ALEGADA POR LOS DEMANDANTES, POR HABER DIFERIDO LA ASAMBLEA LEGISLATIVA EL CUMPLIMIENTO DEL MANDATO CONSTITUCIONAL CONTENIDO EN EL ART. 252 DE LA CONSTITUCIÓN, EN RELACIÓN CON EL ART. 38 ORD. 12° DE LA MISMA, Y NO HABER EMITIDO LA LEY QUE DETERMINE LAS CONDICIONES BAJO LAS CUALES LOS PATRONOS ESTARÁN OBLIGADOS A PAGAR UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA A LOS TRABAJADORES PERMANENTES QUE RENUNCIEN A SU TRABAJO. EN CONSECUENCIA, LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEBERÁ EMITIR, A MÁS TARDAR EL 31 DE DICIEMBRE DEL PRESENTE AÑO, LA LEY POR LA QUE SE FIJE DE MANERA PRECISA, ORGANIZADA Y SISTEMÁTICA LAS CONDICIONES DE EJERCICIO DEL DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN POR RENUNCIA VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES PERMANENTES. PARA ELLO, DEBE TENER PRESENTE LO DETERMINADO EN ESTA SENTENCIA.** (ROM/22/03/13)

*****LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA No. 5-2012, 78-2013 Y 138-2013, PUBLICADA EN EL D. O. No. 139, T. 404, DEL 28 DE JULIO DE2014, SE DECLARA QUE EL ART. 586 INC. 1° CONTRAVIENE LOS ARTS. 2 INC. 1°, 3 Y 11 CN. ÚNICAMENTE EN LO RELATIVO AL REQUISITO CUALITATIVO DE LA DISCONFORMIDAD EN LO PRINCIPAL DE LAS SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA, CONTRAVIENE LOS ARTS. 2 INC. 1°, 3 Y 11 CN., PUES EL LEGISLADOR PERMITE UNA AFECTACIÓN NEGATIVA TOTAL DEL DERECHO A RECURRIR EN CASACIÓN EN MATERIA LABORAL.**

******LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA No. 44-2015/103-2016, PUBLICADA EN EL D. O. No. 202, T. 417, DEL 30 DE OCTUBRE DE 2017. DECLARA QUE EL Art. 339 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, CONTRAVIENE EL Art. 3 Cn, ÚNICAMENTE EN LO RELATIVO AL REQUISITO DE QUE EL CÓNYUGE O COMPAÑERO DE VIDA QUE FUERE VARÓN DEBA ACREDITAR POR MEDIO DE PERITOS QUE NO TIENE APTITUD PARA EL TRABAJO PARA PODER OPTAR A LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN TAL DISPOSICIÓN, PUES CONSTITUYE UNA DIFERENCIACIÓN CARENTE DE RAZÓN SUFICIENTE Y BASADA EN UN SUPUESTO ROL DE DEPENDENCIA DE LA MUJER, QUE RESULTA INACEPTABLE, ANACRÓNICO E INFUNDADO.** (SP/16/11/17)

*******LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA No. 105-2014, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL No. 225, T. 417 DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2017, DECLARA QUE EL Art. 311 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, CONTRAVIENE EL Art. 42 INC. 1 DE LA CONSTITUCIÓN, EN TANTO QUE CONTIENE UNA LIMITACIÓN AL DERECHO FUNDAMENTAL RECONOCIDO EN ESTA DISPOSICIÓN QUE NO ES COMPATIBLE CON EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD. EN CONCRETO, PORQUE LA DISPOSICIÓN OBJETO DE CONTROL NO SUPERA EL TEST DE IDONEIDAD EN SU MANIFESTACIÓN DE RAZONABILIDAD. CONSECUENTEMENTE SE CONSTATA QUE LA MENCIONADA DISPOSICIÓN JURÍDICA QUEDÓ DEROGADA TÁCITAMENTE POR LA CONSTITUCIÓN DE 1983, POR LO QUE NO PUEDE PRODUCIR EFECTO. JURÍDICO ALGUNO, PUES NO FORMA PARTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO VIGENTE.** (SP/09/01/18)

********LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA No. 47-2015, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL No. 115, T. 419 DEL 22 DE JUNIO DE 2018, DECLARA QUE: 1) DECLÁRASE QUE LA PARTE FINAL DEL ART. 565 INC. 1° DEL CÓDIGO DE TRABAJO, QUE ESTABLECE QUE LA RESOLUCIÓN QUE PRONUNCIE EL JUEZ EN LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA O EL PARO NO - ADMITE RECURSO ALGUNO, CONTRAVIENE EL ART. 2 INC. 1° CN., QUE RECONOCE EL DERECHO A RECURRIR, PUES LA DECISIÓN QUE SE PRONUNCIE AL CALIFICAR LA HUELGA O EL PARO TIENE EL POTENCIAL DE GENERAR EFECTOS PERNICIOSOS EN LA ESFERA JURÍDICA DE CUALQUIERA DE LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL. CONSECUENTEMENTE, SE CONSTATA QUE LA MENCIONADA DISPOSICIÓN JURÍDICA QUEDÓ DEROGADA TÁCITAMENTE POR LA CONSTITUCIÓN EL 20-XII-1983, POR LO QUE NO PUEDE PRODUCIR EFECTO JURÍDICO ALGUNO, AL NO FORMAR PARTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO VIGENTE.**
AHORA BIEN, COMO LA SIMPLE CONSTATACIÓN DE QUE EL OBJETO DE CONTROL ES INCONSTITUCIONAL RESTARÍA EFICACIA A ESTA SENTENCIA Y NO SATISFARÍA EL FIN QUE PRETENDEN LOS ACTORES, LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEBERÁ ESTABLECER UN RECURSO REGLADO PARA PODER IMPUGNAR LA DECISIÓN ANTEDICHA A MÁS TARDAR EL DÍA 1 DE JULIO DEL PRESENTE AÑO.
2) DECLÁRASE QUE LA FRASE FINAL DE LA PARTE INICIAL DEL ART. 534 DEL CÓDIGO DE TRABAJO VIOLA EL ART. 48 INC. 1° CN., QUE RECONOCE EL DERECHO A LA HUELGA, EN TANTO QUE EXIGE QUE ESTA DEBA LIMITARSE AL ABANDONO DEL LUGAR DE TRABAJO, PUES ESTE DERECHO FUNDAMENTAL TAMBIÉN SE PUEDE REALIZAR DENTRO DEL CENTRO DE TRABAJO, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS LÍMITES DEL MISMO QUE YA FUERON MENCIONADOS EN ESTA SENTENCIA. POR ELLO, ES UNA DISPOSICIÓN QUE REDUCE EL CONTENIDO PROTEGIDO POR EL DERECHO A LA HUELGA, VISTO DESDE UNA PERSPECTIVA ESTRICTAMENTE CONSTITUCIONAL. CONSECUENTEMENTE, SE CONSTATA QUE LA MENCIONADA DISPOSICIÓN JURÍDICA QUEDÓ DEROGADA TÁCITAMENTE POR LA CONSTITUCIÓN EL 20-XII-1983, POR LO QUE NO PUEDE PRODUCIR EFECTO JURÍDICO ALGUNO, AL NO FORMAR PARTE DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO VIGENTE. (SP/09/01/18)

*********LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA No. 143-2015, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL No. 57, T. 426 DEL 19 DE MARZO DE 2020, DECLARA DE UN MODO GENERAL Y OBLIGATORIO QUE EXISTE INCONSTITUCIONALIDAD POR OMISIÓN, EN TANTO QUE NO SE HA CUMPLIDO CON EL MANDATO QUE DERIVA DE LOS ARTS. 38, ORDINAL 2° Y 45 DE LA CONSTITUCIÓN, CONSISTENTE EN ESTABLECER POR DECRETO EJECUTIVO, LAS TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO PARA LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO.** (SP/10/07/20)

**********LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, POR MEDIO DE SENTENCIA N.° 75-2016, PUBLICADA EN EL D. O. N.° 82, TOMO N.° 435, DEL 2 DE MAYO DE 2016, DECLARA INCONSTITUCIONAL, DE UN MODO GENERAL Y OBLIGATORIO, EL ARTICULO *117 INCISO 3° APARTADO CH* DEL CÓDIGO DE TRABAJO, POR INFRINGIR LA PROHIBICIÓN DE EMPLEAR A PERSONAS MENORES DE 18 DE AÑOS DE EDAD EN LABORES INSALUBRES O PELIGROSAS (ARTICULO 38 ORDINAL 10° DE LA CONSTITUCIÓN). LA RAZÓN ES QUE EL OBJETO DE CONTROL PERMITE QUE HAYA EMPLEADOS MENORES DE 18 AÑOS OCUPÁNDOSE DE LABORES QUE ENTRAÑAN UN RIESGO PARA LA SALUD, PESE A QUE DICHO TIPO DE ACTIVIDADES, CUANDO SON REALIZADAS POR NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES, DEBIDO A LAS CONDICIONES DE ESTOS, SE VUELVEN TRABAJOS PELIGROSOS, LO CUAL INOBSERVA LA PROHIBICIÓN DEL ARTÍCULO 38 ORDINAL 10° DE LA CONSTITUCIÓN.** (LR 11/05/22)

DISPOSICIONES RELACIONADAS:

- **DISPOSICIÓN ESPECIAL TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA, PARA 2009, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**
  D.L. No. 215, 3 DE DICIEMBRE DE 2009,
  D.O. No. 228, T. 385, 4 DE DICIEMBRE DE 2009.

- **ESTABLÉCESE COMO RENTA NO GRAVADA, PARA 2009, TODA COMPENSACIÓN EN EFECTIVO PAGADA AL TRABAJADOR ASALARIADO EN CONCEPTO DE AGUINALDO, CUANDO NO SOBREPASE DE DOS SALARIOS MÍNIMOS.**
  D.L. No. 228, 16 DE DICIEMBRE DE 2009,
  D.O. No. 241, T. 385, 23 DE DICIEMBRE DE 2009.

- **DISPOSICIÓN ESPECIAL TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA EL 2010, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**
  D.L. No. 530, 2 DE DICIEMBRE DE 2010,

D.O. No. 228, T. 389, 06 DE DICIEMBRE DE 2010.

- **DISPOSICIÓN ESPECIAL TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA 2011, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**
  D.L. No. 926, 23 DE NOVIEMBRE DE 2011,
  D.O. No. 220, T. 393, 24 DE NOVIEMBRE DE 2011.

- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA 2012, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**
  D.L. No. 212, 28 DE NOVIEMBRE DE 2012,
  D.O. No. 229, T. 397, 6 DE DICIEMBRE DE 2012.

- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA 2013, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**
  D. L. No. 561, 28 DE NOVIEMBRE DE 2013,
  D. O. No. 226, T. 401, 3 DE DICIEMBRE DE 2013.

- **DECLÁRASE EL 17 DE JUNIO DE CADA AÑO, DÍA DEL PADRE.**
  D.L. No. 208, 28 DE NOVIEMBRE DE 2012,
  D.O. No. 239, T. 397, 20 DE DICIEMBRE DE 2012.

- **ASUETO ESPECIAL POR PATERNIDAD, LEY DE ASUETOS, VACACIONES Y LICENCIAS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.**
  D.L. No. 335, 14 DE MARZO DE 2013;
  D.O. No. 71, T. 399, 19 DE ABRIL DE 2013.

- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA 2014, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**
  D.L. No. 877, 27 DE NOVIEMBRE DE 2014,
  D.O. No. 227, T. 405, 4 DE DICIEMBRE DE 2014.

- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA 2015, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**
  D. L. No. 177, 12 DE NOVIEMBRE DE 2015,
  D. O. No. 216, T. 409, 24 DE NOVIEMBRE DE 2015.

- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA 2016, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**
  D. L. No. 540, 17 DE NOVIEMBRE DE 2016,
  D. O. No. 224, T. 413, 1 DE DICIEMBRE DE 2016.

- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA 2017, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**

D. L. No. 831, 8 DE NOVIEMBRE DE 2017,
D. O. No. 215, T. 417, 17 DE NOVIEMBRE DE 2017.

- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA A EFECTO DE EXIMIR DE LA RETENCIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA 2018, LOS INGRESOS QUE EN CONCEPTO DE AGUINALDO, RECIBEN LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO.**
  D. L. No. 160, 24 DE OCTUBRE DE 2018,
  D. O. No. 209, T. 421, 8 DE NOVIEMBRE DE 2018.

- **DISPOSICIONES TRANSITORIAS QUE DECLARAN COMO RENTA NO GRAVABLE Y EN CONSECUENCIA EXCLUIDAS DE LA RETENCIÓN RESPECTIVA, LOS AGUINALDOS A QUE SE REFIERE EL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA LEY SOBRE LA COMPENSACIÓN ADICIONAL EN EFECTIVO, HASTA UN LÍMITE DE $1,100.**
  D. L. No. 229, 7 DE DICIEMBRE DE 2021,
  D. O. No. 233, T. 433, 7 DE DICIEMBRE DE 2021.

ROM/mldeb
24/04/07

CGC
11/05/09

SV/
03/02/10

RM/ngcl
03/05/10

JCH
15/12/10

JCH
13/12/11

FN
14/01/13

ROM
22/03/13

SV
17/05/13

SV
04/07/13

JQ
29/07/13

FN
13/01/14

JCH
26/03/14

JQ
12/01/15

SV
27/11/15

SP
16/12/15

JQ
23/02/16

SV
12/01/17

GM
19/12/17

SP
09/01/18

PC
11/04/18

SP
07/08/18

SO
29/08/18

GH
04/12/18

GM
09/05/19

GH
07/10/19

JAV
26/11/19

GM
06/12/19

GM
14/12/21