

LA POLITICA LABORAL DEL NUEVO CODIGO DE TRABAJO (*)

Por Dr. LUIS ALFONSO MENDEZ •

Queridos colegas: es para mí un gran honor estar ocupando esta tribuna y aun cuando estoy plenamente consciente que no soy la persona más indicada para abordar un tema tan importante, tan complejo y de tanta trascendencia como es LA POLITICA LABORAL DEL NUEVO CODIGO DE TRABAJO. Aceptada la participación y la responsabilidad que conlleva estar frente a una concurrencia tan selecta como ustedes, voy a tratar de exponer algunas ideas, muchas de ellas controvertibles, con la esperanza que puedan contribuir a hacer luz sobre los nuevos derroteros que debe seguir nuestro Derecho del Trabajo.

Como ustedes saben perfectamente, estamos frente a una realidad cambiante, frente a una realidad que se modifica todos los días, y no podemos permanecer fieles a los cánones tradicionales; tenemos que crear un derecho que se adapte a esa realidad cambiante.

Creo y estoy convencido que los nuevos abogados debemos orientar nuestro pensamiento ya no por un sendero estrictamente jurídico, olvidando la problemática social y económica, sino que tenemos que tratar de integrar a nuestro pensamiento todas esas disciplinas, que son las que mantienen a todo el mundo en una inquietud constante y una permanente expectativa.

El tema que me tiene acá esta tarde, es LA POLITICA LABORAL DEL NUEVO CODIGO DE TRABAJO; pero indudablemente, antes de entrar a hablar de LA POLITICA LABORAL DEL NUEVO CODIGO DE TRABAJO, es necesario hacer algunas consideraciones de tipo conceptual, porque si cada uno de nosotros tiene una concepción distinta de lo que es POLITICA LABORAL, lo más normal será que la POLITICA LABORAL del nuevo Código sea totalmente diferente en cada uno. Tenemos que ir poco a poco buscando, no digamos un concepto totalmente preciso, pero sí tratando de ir sentando las bases sobre las cuales vamos a trabajar y solamente cuando esas bases estén creadas, estaremos en capacidad de introducirnos en el tema que nos ocupa.

Si echamos una mirada retrospectiva, nos daremos cuenta que este tema de Política Laboral no había sido abordado antes en nuestra Facultad, pese a la gran

* Conferencia pronunciada el día 20 de junio de 1973 en el Seminario sobre Código de Trabajo celebrado en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

• Abogado. Profesor del Departamento de Derecho Público de la misma Facultad.

importancia que reviste. Estamos acostumbrados a escuchar conferencias sobre las materias tradicionales como son: DERECHO DEL TRABAJO, SOCIOLOGIA, ECONOMIA Y FILOSOFIA DEL DERECHO. Si ustedes reflexionan un poco, se darán cuenta que cuando se ha querido trascender al Derecho, es decir cuando se ha querido ir más allá del campo jurídico, inmediatamente se ha caído en la Filosofía del Derecho y especialmente en la Axiología o Estimativa Jurídica.

A cada momento se cuestiona en nuestra Facultad acerca de las consecuencias últimas hacia las cuales se orienta el Derecho; a cada momento se discute sobre los valores que el Derecho trata de realizar, así como también sobre la jerarquía de esos valores; se ha repetido que el Derecho se orienta hacia los valores: Justicia, Seguridad y Bien Común y se ha preguntado acerca de cuál valor es el superior: ¿Es la justicia más importante que la seguridad? o ¿Es la seguridad más importante que la justicia? o ¿Es el bien común más importante que la justicia y la seguridad? Estamos completamente acostumbrados a discutir sobre estas categorías abstractas, las cuales, a mi manera de ver, son relativas, porque, indudablemente, lo que para nosotros puede ser justo, para otras generaciones ya pasadas, pudo haber sido injusto, y lo que para otros pudo haber sido justo, es muy probable que para nosotros no lo sea; entonces, resulta que más importante que el estudio de las consecuencias últimas hacia las cuales se orienta el Derecho; más importante que el estudio de los valores, que son categorías abstractas y relativas, es examinar: ¿Qué se puede hacer con el Derecho? ¿Qué puede hacer el Derecho para mejorar el nivel social y económico de todos los salvadoreños? ¿Qué directrices puede usar el Derecho para introducir a la sociedad salvadoreña en un proceso de cambio, en un proceso de desarrollo social y económico?

Tomando como base estas interrogantes, se vislumbra que el Derecho puede ser un medio, un instrumento para la superación económica y social del país, o sea que en un momento determinado el Derecho puede ser un programa, un programa que el Estado se propone desarrollar para cumplir sus objetivos sociales y económicos. Considerado el Derecho desde este punto de vista, podría decirse que el Derecho viene siendo un instrumento de la Política, porque en virtud de la Política, el Estado propone sus fines, fines que puede cumplir haciendo uso del Derecho.

Para poder llegar a establecer qué vamos a entender por Política Laboral, es necesario hacer primero un enfoque de lo que vamos a entender por Política; no vamos a entrar a discutir los distintos conceptos que se han dado de Política, no vamos a entrar a hacer un estudio demasiado exhaustivo de lo que debe entenderse por Política, porque lo más seguro es que no nos pongamos de acuerdo.

Para abreviar diré que se puede enfocar la Política desde dos puntos de vista: desde un punto de vista estático y desde un punto de vista dinámico. La Política desde un punto de vista estático es el estudio de la organización de las comunidades humanas, es el estudio de la estructura y el funcionamiento del Estado; cuando nosotros estudiamos los organismos del Estado, las relaciones que existen entre esos organismos y las funciones que cada uno de esos organismos desempeña, entonces estamos enfocando la Política desde un punto de vista estático. Ahora bien, la Política desde un punto de vista dinámico consiste en la acción desplegada por el gobierno, es decir es el modo como desde los puntos de mando los que gobiernan pueden alcanzar determinados fines; la Política dinámica viene a ser en cierto sentido acción, es la acción desplegada por el gobierno para conseguir los fines del Estado. Este

concepto dinámico de Política es el que va a servir en el transcurso de esta plática para ir tratando de elaborar el concepto de Política Laboral.

Abandonemos, pues, el concepto de Política en el sentido estático porque no nos sirve para nuestros objetivos. Quedémonos con el concepto de Política en el sentido dinámico. Como una especie dentro del término genérico de Política, tenemos la Política Social, que consiste en la actividad que desarrolla el Gobierno del Estado tendiente a conseguir el bienestar general de la comunidad y como una subespecie dentro de la especie, nos encontramos con la Política Laboral, la cual no pretende conseguir el bienestar general de toda la comunidad, sino que pretende alcanzar el bienestar social y económico de una clase determinada, que es la clase trabajadora. Llegamos entonces al concepto que nos preocupaba, al concepto de Política Laboral y la definimos como la acción del Gobierno tendiente a mejorar social y económicamente a la clase trabajadora.

Esta cuestión de Política Laboral, así llamada por su nombre, puede decirse que es algo relativamente nuevo; se han ocupado indudablemente de ella, autores de Sociología, Economía y Derecho del Trabajo e incluso de Filosofía del Derecho, pero sin llamarla por su nombre y sobre todo en una forma incidental; pero ya como un sistema, como un estudio bien elaborado, es difícil encontrar obras que traten de Política Laboral. Quizás el primer intento de sistematización, lo podemos encontrar en la obra escrita por Don Guillermo Cabanellas y Don Luis Alcalá Zamora: esa obra salió publicada el año próximo pasado y su nombre es "Tratado de Política Laboral y Social"; consta de tres tomos y tiene muchas consideraciones acerca de Política Laboral, pero también conserva bastantes aspectos relativos al Derecho del Trabajo; se refiere, como he dicho, a la Política Laboral, pero también se detiene a examinar cuestiones del Derecho del Trabajo que no reflejan una actividad del Estado, para conseguir sus fines en beneficio de los trabajadores.

Don Luis Alcalá Zamora y don Guillermo Cabanellas, en su obra dan un concepto de lo que ellos entienden por Política Laboral; manifiestan: "Dentro de esta actitud y reconociendo también a la Política Laboral un aspecto práctico o de arte y doctrinal o científico, cabe referirse a ella en el primero de aquellos sentidos, como la concepción de planes y la aplicación de medidas por el Estado y otros organismos de eficacia pública, que contribuyen a la eliminación o alivio de los antagonismos y conflictos derivados de las relaciones de trabajo, dignifican su prestación, cooperan a la mejor remuneración de los trabajadores, se preocupan de su seguridad y eventual rehabilitación y tienden a asegurarle al que trabaja y a los suyos, la continuidad de subsistencia ante adversidades imprevistas, o las normales en el desarrollo de la existencia humana y de la vida social".¹

Ustedes ven que el concepto es bastante largo y complicado, pero sin embargo, podríamos sintetizarlo de esta manera: es la concepción de planes y aplicación de medidas por el Estado y otros organismos de eficacia pública, que contribuyen a la superación material y moral de los trabajadores.

Como la política Laboral procura establecer lineamientos para conseguir la satisfacción en el orden moral, social y económico de las aspiraciones de los traba-

¹ Tratado de Política Laboral y Social, Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, Editorial Heliasta, S. R. L. Tomo I, Pág. 423.

jadores, esa política necesariamente debe de estar planificada, es decir tiene que estar orientada hacia fines concretos. Modernamente los países ya no aceptan las cosas como buenamente se van presentando, sino que cada uno redacta lo que se ha dado en llamar planes de desarrollo económico-social y donde aparecen las metas que se pretende alcanzar. El país nuestro acaba de redactar su plan de desarrollo económico y social para los años 1973 a 1977, y si nosotros analizamos estos planes de desarrollo económico y social nos daremos cuenta que en los mismos se trata sobre Política Social, en el sentido de que existen algunos lineamientos para alcanzar determinados objetivos en materia de vivienda, salud, educación, etc., pero si buscamos un poco mejor nos daremos cuenta que en esos planes de desarrollo económico y social no aparece en forma definida y concreta la Política Laboral del país; incluso existen en esos planes algunas ideas un tanto equivocadas.

Podemos hacer una comparación entre lo que es el Derecho del Trabajo y la Política Laboral: al Derecho del Trabajo por ejemplo le interesa saber: ¿Qué es el salario?, ¿Cuáles son las distintas clases de salarios?, ¿Cómo se pacta el salario?, ¿Cuáles son las medidas de protección del salario? En cambio, a la Política Laboral no le interesa todo esto, esto es una cuestión que se da por sabida; a la Política Laboral le interesan los lineamientos que se deben seguir para que los trabajadores puedan disfrutar de un salario que les satisfaga a ellos y a sus familias sus respectivas necesidades. Asimismo, el Derecho del Trabajo se interesa por saber: ¿Qué es sindicato?, ¿Cuáles son las distintas clases de sindicato?, ¿Cómo se organiza un sindicato?, ¿Cómo se liquida? En cambio, la Política Laboral se interesa por encauzar la acción sindical a efecto de que esta acción sindical pueda servir en el desarrollo económico del país. Al Derecho del Trabajo le interesa saber: Qué es un trabajador, las distintas clases de trabajadores y los derechos de éstos. En cambio a la Política Laboral le interesa la superación material y moral de los trabajadores, así como también que estos trabajadores disfruten de las comodidades y ventajas que presenta la vida moderna. Al Derecho Procesal del Trabajo, le interesa saber: Qué es una demanda, qué es la contestación de la demanda y la conciliación, qué es la sentencia y los recursos. En cambio, a la Política Laboral le interesa que la administración de justicia en materia laboral sea lo suficiente pronta y eficaz para no perjudicar a los trabajadores.

Vemos cómo se encuentra delimitado el campo de lo que podemos llamar el Derecho del Trabajo y la Política Laboral.

Establecido el concepto de Política Laboral como la acción del Estado tendiente a la superación económica y social de los trabajadores, podemos entrar al análisis de la Política Laboral del Nuevo Código de Trabajo.

Es necesario hacer, en primer lugar, algunas aclaraciones: la Política Laboral del país no se encuentra contenida únicamente en el Código de Trabajo. La política Laboral se encuentra contenida además, en la Constitución Política, en el Capítulo que trata de Trabajo y Seguridad Social, en la Ley del Seguro Social, y en otros ordenamientos de carácter jurídico como son los Decretos de Salario Mínimo y el Plan de Desarrollo Económico y Social.

El tema de esta conferencia se circunscribe a la Política Laboral del nuevo Código de Trabajo, pero aún así, este tema es excesivamente amplio, por cuanto el Código de Trabajo contiene la mayor parte de la Política Laboral del Estado.

Tendríamos que buscar Políticas Laborales en las distintas materias de que trata el Código: en materia de aguinaldo, en materia de vacaciones, en materia de prestaciones, abocándonos así a un trabajo demasiado agotador.

El Código de Trabajo vigente repite en una gran cantidad de cosas al Código de Trabajo derogado, entonces nos vamos a circunscribir en esta plática a examinar la Política Laboral del nuevo Código de Trabajo, pero en aquellas materias que se pueden considerar innovadas, es decir, en aquellas materias en que no repite al Código de Trabajo derogado.

Aclarado lo anterior podemos entrar a examinar cuáles son esas tendencias que tiene el nuevo Código en beneficio de la clase trabajadora. La primera tendencia, es el incremento de beneficios a favor de los trabajadores y de sus beneficiarios; podemos hacer notar una cuestión bastante importante: el Código establece incremento de beneficios a favor de los trabajadores y sus beneficiarios, lo cual es lógico pues no se puede concebir un nuevo Código de Trabajo, que no conlleve un incremento de beneficios a favor de la clase hacia la cual va dirigido, que es la clase trabajadora; necesariamente ésta tenía que ser una política del nuevo Código de Trabajo. Lo que tenemos que examinar es: ¿Dónde está esa mejora que conlleva el Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores? El Código de Trabajo pudo mejorar a los trabajadores estableciendo incrementos en el salario o en las prestaciones sociales; si revisamos acerca de si el Código ha dado lineamientos más concretos en lo que respecta al salario, llegaremos a la conclusión de que el Código en materia de salario, no ha mejorado a los trabajadores; la mejora ha estado únicamente en cuanto se refiere a las prestaciones sociales.

Haciendo un breve estudio comparativo, entre el capítulo del salario del Código vigente y el capítulo del salario del Código anterior, únicamente encontramos unas pequeñas diferencias, que no tienen mayor trascendencia.

La primera diferencia que podemos notar es en cuanto a la conceptualización del salario; mientras que el Código anterior, en el Art. 101, definía el salario como 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; el Código actual en el Art. 119, tiene un concepto más amplio, dice el 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 sobre-sueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades". Entonces, en cuanto al concepto de salario, el Código lo amplía un poco más, pero con esto no establece en el fondo ningún beneficio económico para los trabajadores.

El otro cambio que podemos notar se encuentra en el Art. 125 del Código vigente; dice: "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 deven-

gará el salario correspondiente a dicho cargo, por todo el tiempo que lo estuviere desempeñando; pero si fuere menor que el estipulado devengará este último”.

La pequeña variante que existe es que ahora, cualquiera que sea el número de días que el patrono destine al trabajador a un nuevo cargo, el trabajador devenga el salario establecido para ese nuevo cargo, siempre por supuesto que sea mayor; en cambio, de acuerdo con el Código anterior, era necesario que lo destinara por más de quince días para que pudiera devengar el salario establecido para el nuevo cargo.

La otra diferencia que se encuentra en materia de salario está en el Artículo 143 del Código vigente, que dice: “Deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para completar la semana laboral”. Realmente este artículo ni siquiera podría considerarse una innovación porque si ya con anterioridad se había rebajado la semana laboral a 44 horas, tenía que entenderse que el día en que el trabajador laborara las 4 horas necesarias para completar la semana laboral, esas 4 horas deberían de ser remuneradas con ocho horas de salario; sin embargo vino una práctica ilegal que entendió que al pactar el salario por hora, el día sábado, se debían pagar únicamente las horas laboradas o sea las 4 horas; este artículo lo que ha venido a hacer es a extirpar una práctica viciada.

La otra modificación se refiere a la reducción del período para que entren en vigencia los Decretos de Salario Mínimo, o sea la reducción de la *vocatio legis*; de acuerdo con el Art. 156 del Código vigente, el Decreto entra en vigencia 8 días después de su publicación en el Diario Oficial y de acuerdo con el Art. 134 del Código de Trabajo derogado, ese Decreto entraba en vigencia 30 días después de publicado en el Diario Oficial; esto, a pesar de que parece que no tiene importancia, si la tiene en cuanto se refiere a los Decretos de Salario Mínimo para los trabajadores de temporada; el decreto se promulga exclusivamente para una temporada; se dice decreto de salario mínimo para la temporada 1973-1974; o sea que ese decreto de Salario Mínimo ya no se va a aplicar en la recolección de la cosecha 1974-1975; entonces, si cuando empieza la cosecha no se encuentra todavía en vigencia el Decreto de Salario Mínimo que fija las tarifas de salarios para esa cosecha, los que se aplican son los salarios generales para los trabajadores del campo, los cuales son inferiores; en ese sentido salían perjudicados los trabajadores de temporada al tener que esperar 30 días para que el Decreto entrara en vigencia; el perjuicio que se causaba era grande por ser las labores de temporada pasajeras y por esa razón el legislador rebajó este período a 8 días.

Entremos ahora a examinar la Política Laboral que se ha seguido en materia de prestaciones. Concluimos que en materia de salario realmente no se les ha dado mayor beneficio a los trabajadores, por lo menos beneficios de carácter económico; pero en materia de prestaciones sociales sí existen algunos beneficios. Empecemos por examinar el Art. 172 del actual Código de Trabajo, dice: “Los trabajadores no sujetos a horario tendrán derecho a la remuneración del día de descanso siempre que hubieren laborado 6 días de la semana y trabajado la jornada ordinaria en cada uno de ellos”. Establece el nuevo Código el derecho de que los trabajadores no sujetos a horario puedan disfrutar de la remuneración del día de descanso semanal, mientras que el anterior Código de Trabajo únicamente concedía el derecho a la remuneración del día de descanso a los trabajadores que estaban sujetos a horario; así lo decía el Artículo 154 en relación con el Artículo 147; Art. 154: “Lo estable-

cido en este Capítulo se aplicará a los trabajadores a que se refiere el Art. 147” y el Art. 147: “Lo establecido en este Capítulo se aplicará a los trabajadores cuyo salario se haya estipulado por tiempo, sistema mixto, y en general, a quienes estén sometidos a horarios de trabajo”. Entonces, la prestación del pago del día de descanso semanal se ha extendido a todos los trabajadores, aun a aquellos que no están sujetos a horarios, con tal de que cumplan la condición que se establece en el Artículo 172 antes citado.

Otro Artículo que establece mejores prestaciones económicas para los trabajadores es el 177 del actual Código de Trabajo; dice: “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 15 días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo”. Ese 30% de recargo que se paga actualmente en la prestación de vacaciones, no aparecía en el Código de Trabajo derogado, de manera que esta prestación sí es un nuevo beneficio a favor de los trabajadores.

También se encuentran mejores prestaciones en el Art. 190 del actual Código de Trabajo, que incorpora como nuevo día de asueto para todos los trabajadores el día sábado de la Semana Santa y además amplía el 3 de agosto para todos y no únicamente para los de la industria y el comercio, como lo establecía el anterior Código.

También hay mejores prestaciones en el Art. 197; el inciso segundo, dice: “Los trabajadores que el día 12 de diciembre no tuvieron 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 servicio a la fecha indicada”, según este artículo, cualquiera que fuere el tiempo que el trabajador tuviere de estar laborando para un patrono el día 12 de diciembre, se le va a pagar el aguinaldo proporcional, mientras que de acuerdo al Código derogado, para poder gozar del aguinaldo proporcional, era necesario que el trabajador hubiese estado laborando por lo menos 6 meses consecutivos con el patrono.

El Art. 313, que se refiere a la ayuda en caso de muerte del trabajador, establece una mejor prestación para los beneficiarios; el Art. 313 expresa: “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 60 días de salario básico; pero en ningún caso la prestación aludida podrá ser inferior a ₡ 250.00”. El Art. 264 del Código derogado únicamente concedía la prestación equivalente a 30 días de salario básico; decía así: “En caso de muerte del trabajador, el patrono quedará obligado a entregar a las personas que dependían económicamente de aquél, prefiriéndolas por el orden en que las hubiere enumerado en su contrato y para que se invierta especialmente en el sepelio del trabajador, una cantidad equivalente a 30 días de salario básico”.

Otro Artículo que ha mejorado las prestaciones a favor de los beneficiarios es el 337, que dice: “Las indemnizaciones por muerte del trabajador se pagarán en forma de pensiones, así: “A los hijos, hasta que cumplan 18 años”; mientras que el

Art. 286 del Código de Trabajo derogado, únicamente daba esta prestación a los hijos hasta que cumplieran 16 años; de tal manera que hay allí una modificación.

Por último tenemos el Art. 338 que mejora sustancialmente las prestaciones a favor de los beneficiarios; dice: "El patrono estará obligado a pagar en concepto de indemnización una cantidad que se calculará con base en el salario básico que devenga la víctima y cuya cuantía será: a) De un 40% si sólo hubiere un beneficiario; b) De un 60% si hubieren 2 beneficiarios; c) De un 80% si hubieren 3 beneficiarios; y ch) De un 100% si hubieren 4 ó más beneficiarios".

Mientras que el Artículo 287 fijaba esas prestaciones muy por debajo de esos porcentajes; decía: "El patrono está obligado a pagar en concepto de indemnización una cantidad que se calculará en base con el salario básico que devengaba la víctima y cuya cuantía será: a) De un 24%, si sólo hubiere un beneficiario; b) De un 36%, si hubieren 2 beneficiarios; c) De un 48% si hubieren 3 beneficiarios; y d) de un 60%, si hubieren 4 ó más beneficiarios".

Decía que el primer lineamiento político importante que se encuentra en el nuevo Código de Trabajo es el incremento de los beneficios a favor de los trabajadores y de sus beneficiarios; ahora bien, según el análisis anterior, ese incremento se ha hecho vía prestaciones sociales y no vía salario; los salarios prácticamente han quedado lo mismo. Tomando en consideración la coordinación que debe haber entre la Política Laboral y la Política Económica del Estado, preguntamos si la actitud tomada por el legislador es correcta o no es correcta; ocurre el fenómeno que las prestaciones sociales sólo se obtienen de vez en cuando, ya sea cuando ocurre algún infortunio o cuando llega alguna fecha determinada, mientras que el salario es algo que se gana todos los días y que llega permanentemente a manos de todos los trabajadores. Desde un punto de vista de expansión económica, podríamos decir que esta política del legislador no es adecuada, porque si necesitamos entrar en un proceso de desarrollo económico, es necesario que la masa trabajadora disponga de un mayor poder de consumo, puesto que si la masa trabajadora no dispone de poder de consumo las empresas no podrán vender los bienes que producen y la economía se estanca.

Ustedes conocen perfectamente cómo opera el efecto multiplicador de la renta: entré mayor sea la propensión marginal al consumo de la persona que recibe un ingreso, mayor será el efecto multiplicador de la renta y en cuanto mayor sea la propensión marginal al ahorro menor será el efecto multiplicador. Hubiera sido conveniente que el Código estableciera normas más favorables en materia de salarios para que los trabajadores dispusieran de mayor ingreso y por lo tanto de mayor capacidad de consumo; y es que, como ustedes bien comprenden, la clase trabajadora debido a su bajo ingreso tiene una propensión marginal al consumo casi del 100% y es esto lo que ayuda a la expansión económica.

El Plan de Desarrollo Económico y Social expresa: "La Política Laboral, es uno de los instrumentos a utilizarse para influir directamente en la distribución del ingreso; el nuevo Código de Trabajo, contiene normas de mayor contenido social sobre política salarial, sobre prestaciones sociales compatibles con una existencia digna". Esto no es cierto, el nuevo Código contempla normas de mayor contenido social, en cuanto se refiere a prestaciones sociales, pero no contempla normas de mayor contenido social, en lo que se refiere a política salarial.

La segunda política importante que encontramos en el Código de Trabajo trata de la disminución de la tasa de desempleo; por medio del Código de Trabajo vigente, el Gobierno ha tratado de disminuir la tasa de desempleo que en este país es grande; esta política se encuentra reflejada en los Artículos 169 y 170. Dice el 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". El Art. 170 dice: "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 trabaja las 24 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 4 horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar en forma consecutiva los días sábados y domingos 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". De acuerdo con el Código derogado para trabajar horas extras, únicamente era necesario que trabajadores y patronos se pusieran de acuerdo; mientras que el Código de Trabajo vigente prohíbe el trabajo en horas extras; esa prohibición no podía ser absoluta porque en un momento determinado y por circunstancias especiales las empresas necesitan trabajar tiempo extra. De acuerdo con los artículos que se han leído, puede decirse que el nuevo Código, únicamente permite el trabajo en horas extras, en los casos siguientes: 1º—Ocasionalmente, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias lo exijan; 2º—Permanentemente, para completar la octava hora del turno nocturno, y 3º—Permanentemente, cuando la semana laboral ordinaria, se reduce a 5 días. Pero aun en estos dos últimos casos, para que ese trabajo en horas extras sea posible, es necesario que el acuerdo entre patronos y trabajadores lo apruebe el Director General del Trabajo. Esto nos indica que el Código no quiere que se trabaje en tiempo extraordinario y es por una razón bien clara, porque el legislador ha preferido que en lugar de que los trabajadores que ya están disfrutando de un empleo, puedan aumentar su salario, trabajando en tiempo extraordinario, es mejor que los trabajadores que no disfrutan de un empleo puedan llegar a disfrutarlo; o sea, que con esto lo que se trata es de aliviar aunque sea en parte la situación de los que constituyen el ejército de desocupados. La política que sigue el Código en este sentido es bien clara; no le interesa al Estado que unos pocos que son los que ya tienen su trabajo ganen más, sino que le interesa que muchos puedan ganar aunque sea un poco.

Además de prohibir el trabajo en tiempo extraordinario, el legislador aumentó el pago del recargo por tiempo extra; conforme el Código anterior, ese recargo era del 50%, pero de acuerdo con el Código vigente, el recargo del tiempo extra es del cien por ciento; la intención es que el patrono, al hacer que los trabajadores laboren tiempo extra, se sienta bastante lastimado en sus intereses económicos al tener que pagar un recargo del cien por ciento. El aumento del recargo no persigue mejorar económicamente al trabajador, sino que pretende evitar que el patrono haga

laborar a los trabajadores en tiempo extra; la cuestión no va orientada en beneficio de los trabajadores que ya se encuentran laborando, sino que más bien va orientada en contra del patrono; parece ser que este incremento del cien por ciento, es un castigo o sanción que se impone a los patronos que hacen trabajar tiempo extra a los trabajadores, a fin de que en lugar de pagar ese recargo por tiempo extraordinario mejor decidan incorporar trabajadores nuevos.

La tercera gran política que encontramos en el Código de trabajo, se refiere a la aproximación de las distintas categorías de trabajadores; se trata de una aproximación y no de una equiparación, es decir, todavía existen diferencias en las categorías de trabajadores, pero se ha tratado de hacerlas menos notorias. El Art. 58 del Código de trabajo vigente, que se refiere a la indemnización por despido, establece una indemnización equivalente al salario básico de 30 días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año; esta prestación de la indemnización, de acuerdo con el nuevo Código, es común para todos los trabajadores; si observamos el Artículo equivalente en el Código derogado (Art. 52), nos daremos cuenta que allí existía una discriminación que era bastante injusta; decía el inciso tercero: "Si se tratare de trabajadores de servicio doméstico la indemnización será equivalente al salario básico de 10 días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones al año". De manera que en el Código anterior, cuando se trataba de trabajadores domésticos, la indemnización por despido se reducía únicamente al equivalente de 10 días de salario por año. El nuevo Código ha equiparado los trabajadores domésticos al resto de trabajadores.

Según el Art. 80 del Código de Trabajo vigente, los trabajadores domésticos tienen derecho a un día de descanso remunerado cada semana laboral; de acuerdo con el Art. 63 del Código derogado, únicamente tenían derecho, los trabajadores domésticos, a medio día de descanso cada semana o sea un día de descanso cada 15 días; en esto también ha habido una equiparación.

Aun cuando no hay una equiparación en cuanto a lo que se refiere a la jornada laboral de los trabajadores del servicio doméstico, sí se puede decir que ha habido un alivio; el mismo Art. 80 que se ha citado, dice: "El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de 12 horas diarias"; o sea que la jornada de trabajo de los domésticos ha quedado reducida a 12 horas; de acuerdo con el Art. 73 del anterior Código de Trabajo, el descanso era de 10 horas únicamente o sea que su jornada diaria laboral estaba fijada en 14 horas.

También ha habido equiparación en cuanto a la jornada de los trabajadores agropecuarios. El Art. 89 del Código vigente, dice: "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 cualquiera otra causa justa; pero en ningún caso podrá exceder de 8 horas diarias ni la semana laboral de 44 horas"; el Art. 78 del Código derogado, decía: "pero en ningún caso podrá exceder de 8 horas ni la semana laboral de 48 horas"; o sea que la semana laboral de los trabajadores agropecuarios era mayor que la semana laboral de los trabajadores de la industria y el comercio y este nuevo Código los ha venido a equiparar.

En cuanto a las vacaciones anuales, el Art. 177 establece un lapso de 15 días para todos los trabajadores, mientras que el Art. 155 del Código derogado descri-

minaba, y a los trabajadores agropecuarios y de servicio doméstico les fijaba únicamente un período de 6 días.

En cuanto al derecho de formar sindicatos existe una diferencia pero también existe una aproximación; si bien es cierto que a los trabajadores agropecuarios no se les ha concedido plenamente el derecho de formar sindicatos, si se les concede, de acuerdo con el nuevo Código, el derecho de formar asociaciones profesionales agropecuarias, las cuales son la misma cosa que un sindicato; por de pronto se le ha dejado al Poder Ejecutivo la facultad de dictar las normas relativas a la constitución, organización, clase, funcionamiento y demás requisitos de tales asociaciones.

En conclusión, se puede afirmar que el Código vigente no ha equiparado a las distintas categorías de trabajadores pero ha reducido enormemente la grieta injusta que los separaba.

Y como última gran política del Código de Trabajo, se encuentra la que se refiere a evitar las huelgas de hecho; pretende el estado entrar a un período en que se respete totalmente el ordenamiento jurídico; ustedes recuerdan que en tiempos atrás estuvieron de moda las huelgas de hecho y para evitar esto el nuevo Código de Trabajo concede facilidades para llegar a una huelga de derecho; de acuerdo con el Art. 397 del Código de Trabajo derogado, la huelga o el paro, según el caso, debían tener por objeto la celebración o revisión de los contratos o convenciones colectivas de trabajo; en cambio, de acuerdo con el Art. 528 del Código vigente, ese derecho se ha extendido un poco más; al efecto, dice: "Las huelgas que reconoce este Código, para efectos laborales, únicamente serán aquellas que tengan cualquiera de las siguientes finalidades: 1) La celebración o revisión del contrato colectivo; 2) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y 3) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores"; es decir, la huelga ya no se da únicamente para el caso de que el patrono se niegue a la celebración de un contrato o una convención colectiva de trabajo, sino también en aquellos casos en que esté violando intereses profesionales comunes de los trabajadores.

El problema que se daba anteriormente era que muchas veces los trabajadores veían amenazados sus intereses comunes, incluso podían ver amenazada la vida del propio sindicato y sin embargo no podían hacer nada, no podían plantear una huelga debido a que no se estaba en presencia de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo; en cambio, ahora, cuando se está en presencia de la celebración o revisión del contrato o de la convención colectiva o de una interferencia de los intereses profesionales comunes de los trabajadores sí se puede hacer perfectamente un planteamiento de huelga.

Estos cuatro lineamientos de Política que he señalado, como antes decía, no son los únicos que pueden encontrarse dentro del Código de Trabajo, pero a mi manera de ver son los más importantes e indudablemente, tienden a mejorar la situación social y económica de los trabajadores. Ahora bien, podría ser que en un momento determinado se logre cumplir con las políticas que se han fijado en el Código de Trabajo, podría ser que en base a las políticas de este nuevo Código se llegue a mejorar económicamente a los trabajadores mediante el estricto cumplimiento de los incrementos de prestaciones que establece; que se llegue a disminuir la tasa de desocupación, tal como lo plantea el Código; que lleguen a equipararse las distintas categorías de trabajadores y que se entre en una etapa propia de juri-

dicidad, al no estallar huelgas de hecho. Al cumplirse todo esto en un momento determinado, no quiere decir que se hayan satisfecho totalmente los intereses sociales y económicos de los trabajadores; podría ser, que a pesar de que estas políticas que se reflejan en el Código de Trabajo, se llevan totalmente a la práctica, no se logren satisfacer plenamente las aspiraciones de los trabajadores en el orden material, moral y espiritual.

Podría suceder que a pesar de que se ha desarrollado todo este programa (un Código de Trabajo, es un programa en este sentido de política laboral) no se hayan satisfecho plenamente las aspiraciones de los trabajadores, entonces ¿qué tendría que hacer el Estado en este caso? Lo que tendría que hacer es redactar un nuevo programa, un nuevo Código de Trabajo, indudablemente con otra inspiración, que satisfaga en todos los órdenes los intereses sociales y económicos de los trabajadores y de su familia.

MUCHAS GRACIAS.