

Ministerio de Trabajo  
y Previsión Social



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Código de Trabajo de la República de El Salvador

Edición rubricada y concordada con las  
Normas Internacionales del Trabajo  
Versión actualizada



**Editores:**

Humberto Villasmil Prieto  
Giovanni Rodríguez Mejía y  
Adolfo Ciudad Reynaud

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010  
Primera edición 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT. Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. *Código de Trabajo de la República de El Salvador. Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo, versión actualizada* San José, Organización Internacional del Trabajo, 2010

Derecho del trabajo, código del trabajo, legislación del trabajo, condiciones de empleo, relaciones laborales, normas internacionales del trabajo, El Salvador.  
04.01.6

ISBN 978-92-2-322898-9 (print)  
ISBN 978-92-2-322899-6 (web pdf)

#### Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [centrodocumentacion@oit.or.cr](mailto:centrodocumentacion@oit.or.cr)  
Veanuestrositioenlared: [www.oit.or.cr](http://www.oit.or.cr)

Impreso en Costa Rica

# Índice

Presentación Dra. Victoria Marina Velásquez de Avilés. ....	7
Presentación Virgilio Levaggi .....	9
Nota a los lectores .....	11
Abreviaturas .....	15

Título Preliminar. Disposiciones Generales.....	20
---	----

LIBRO PRIMERO: Derecho individual de trabajo .....	27
--	----

Título Primero: Contrato individual de trabajo .....	28
--	----

Capítulo I. Disposiciones Generales	28
-------------------------------------	----

Capítulo II. De las obligaciones y prohibiciones de los patronos	33
--	----

Sección primera. Obligaciones	33
-------------------------------	----

Sección segunda. Prohibiciones	35
--------------------------------	----

Capítulo III. De las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores	37
---	----

Sección primera. Obligaciones	37
-------------------------------	----

Sección segunda. Prohibiciones	38
--------------------------------	----

Capítulo IV. De la interrupción de labores y de la reducción de la jornada por caso fortuito o fuerza mayor	39
---	----

Capítulo V. De la suspensión del contrato de trabajo	40
--	----

Capítulo VI. De la resolución del contrato	44
--	----

Capítulo VII. De la terminación del contrato	45
--	----

Sección primera. Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial	45
---	----

Sección segunda. Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes que requieren intervención judicial	46
---	----

Sección tercera. Causales de terminación sin responsabilidad para el patrono	47
--	----

Sección cuarta. Causales de terminación con responsabilidad para el patrono	50
---	----

Sección quinta. Causales de terminación por mutuo consentimiento y por renuncia	51
---	----

Sección sexta. Del despido	52
----------------------------	----

Capítulo VIII. Indemnización por despido de hecho sin causa justificada	53
---	----

Título Segundo: Del trabajo sujeto a regímenes especiales .....	55
---	----

Capítulo I. Del trabajo de los aprendices	55
---	----

Capítulo II. Del trabajo a domicilio	58
--------------------------------------	----

Capítulo III. Del trabajo doméstico	59
-------------------------------------	----

Capítulo IV. Del trabajo agropecuario	61
Sección primera. Disposiciones generales	61
Sección segunda. Disposiciones especiales para el trabajador agrícola	65
Sección tercera. Disposiciones especiales para los trabajadores pecuarios	66
Sección cuarta. Disposición final	67
Capítulo V. Del trabajo de las mujeres y de los menores	67
Sección primera. Disposiciones generales	67
Sección segunda. Del trabajo de las mujeres	70
Sección tercera. Del trabajo de los menores	70
Capítulo VI. Disposición final	72
<b>Título Tercero: Salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asuetos y aguinaldos.....</b>	<b>73</b>
Capítulo I. Del salario	73
Capítulo II. Del salario mínimo	82
Sección primera. Disposiciones generales	82
Sección segunda. Del Consejo Nacional de Salario Mínimo	83
Sección tercera. Modo de proceder a la fijación del salario mínimo	85
Sección cuarta. De las obligaciones de los patronos	86
Capítulo III. De la jornada de trabajo y de la semana laboral	87
Capítulo IV. Del descanso semanal	90
Capítulo V. De la vacación anual remunerada	92
Capítulo VI. De los días de asueto	95
Capítulo VII. Del aguinaldo	97
Capítulo VIII. Disposiciones comunes a los capítulos V y VII	98
<b>LIBRO SEGUNDO: Derecho colectivo del trabajo .....</b>	<b>101</b>
<b>Título Primero: Asociaciones profesionales .....</b>	<b>102</b>
Capítulo I. Del derecho de asociación profesional y su protección	102
Capítulo II. Constitución de los sindicatos	103
Capítulo III. Estatutos	107
Capítulo IV. Personalidad jurídica	108
Capítulo V. Gobierno de los sindicatos	110
Capítulo VI. Juntas Directivas	113
Capítulo VII. De las atribuciones y prohibiciones a los sindicatos y de sus sanciones	115
Capítulo VIII. De la liquidación de los sindicatos	118
Capítulo IX. Disposiciones varias	120
Capítulo X. Federaciones y confederaciones	125
Capítulo XI. De las asociaciones profesionales agropecuarias	126

<b>Título Segundo: Del contrato colectivo de trabajo y de la convención colectiva de trabajo .....</b>	<b>127</b>
Capítulo I. Del contrato colectivo de trabajo	127
Capítulo II. De la convención colectiva de trabajo	134
<b>Título Tercero: Procedimientos para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas.....</b>	<b>137</b>
Capítulo único. Requisitos y condiciones	
<b>Título Cuarto: Reglamento interno de trabajo .....</b>	<b>140</b>
Capítulo único. Obligación del empleador	140
<b>LIBRO TERCERO: Previsión y seguridad social.....</b>	<b>143</b>
<b>Título Primero: Prestaciones inmediatas a cargo del patrono.....</b>	<b>144</b>
Capítulo I. Prestaciones por enfermedad	144
Capítulo II. Prestaciones por maternidad	145
Capítulo III. Ayuda en caso de muerte del trabajador	147
<b>Título Segundo: Seguridad e higiene del trabajo.....</b>	<b>149</b>
Capítulo I. Obligaciones de los patronos	149
Capítulo II. Obligaciones de los trabajadores	149
<b>Título Tercero: Riesgos profesionales .....</b>	<b>151</b>
Capítulo I. Disposiciones generales	151
Capítulo II. Consecuencia de los riesgos profesionales	154
Capítulo III. Responsabilidades	182
Capítulo IV. Seguros	190
<b>LIBRO CUARTO: Derecho procesal de trabajo .....</b>	<b>195</b>
<b>Título Primero: De la jurisdicción, competencia y capacidad de las partes ..</b>	<b>196</b>
Capítulo único: Jurisdicción laboral	196
<b>Título Segundo: Procedimiento para los juicios individuales .....</b>	<b>199</b>
Capítulo I. Juicio ordinario	199
Sección primera. De la demanda	199
Sección segunda. De la citación a conciliación y del emplazamiento	201
Sección tercera. De la contestación de la demanda	204
Sección cuarta. De los juicios de mero derecho y de hecho	206
Sección quinta. De la sentencia	213
Sección sexta. Ejecución de sentencias y arreglos conciliatorios	215
Sección séptima. De la ejecución de sentencias contra el estado,	

municipios e instituciones oficiales autónomas, y semiautónomas	216
Capítulo II. Procedimientos especiales	217
Sección primera. De los juicios de única instancia	217
Sección segunda. Juicio de suspensión de contrato	220
Sección tercera. Procedimiento para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales	222
Capítulo III. Disposiciones comunes	223
<b>Título Tercero. De los conflictos colectivos .....</b>	<b>227</b>
Capítulo I. Disposiciones preliminares	227
Capítulo II. De los conflictos de carácter jurídico	228
Capítulo III. Del procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses	230
Sección primera. De las etapas	230
Sección segunda. Del trato directo	231
Sección tercera. De la conciliación	233
Sección cuarta. Del arbitraje	236
Sección quinta. Del arbitraje obligatorio	239
Sección sexta. Procedimiento del conflicto colectivo económico promovido por trabajadores no organizados en sindicato	240
Sección séptima. De la huelga	242
Sección octava. Del paro	245
Sección novena. De la calificación de la huelga y el paro	246
Sección décima. De la terminación de la huelga y el paro	251
<b>Título Cuarto: De los recursos .....</b>	<b>253</b>
Capítulo I. De la revisión y su trámite	253
Capítulo II. De la apelación	254
Capítulo III. Recurso de casación	258
Capítulo IV. Del recurso de hecho	260
<b>Título Quinto: Disposiciones generales .....</b>	<b>262</b>
<b>Título Sexto: De la prescripción .....</b>	<b>265</b>
<b>LIBRO QUINTO: Disposiciones finales .....</b>	<b>267</b>
<b>Título Único .....</b>	<b>268</b>
Capítulo I. De las sanciones administrativas y del procedimiento para imponerlas.	268
Sección Primera. Infracciones de los Sindicatos	268
Sección segunda. Otras infracciones	270
Capítulo II. Disposiciones transitorias	272
Capítulo III. Derogación y vigencia	273

## Presentación

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente rector de la Administración Pública del Trabajo tiene entre otras funciones específicas permanentes: ilustrar a los empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas relacionadas con el ámbito del trabajo, integradas tanto por la normativa nacional como por los Instrumentos Internacionales ratificados por el Estado y que están referidos a asuntos del trabajo. Por ello, en nuestra planificación estratégica institucional al definir la Visión del Ministerio, se ha expresado que buscamos el posicionamiento de esta Cartera de Estado como Institución Líder dentro de la Administración Pública, vinculada a las personas brindando servicios de calidad, eficientes y transparentes teniendo como bases la solidaridad, la justicia social, la inclusión de todos los sectores, la equidad de género y la **igualdad ante la Ley**; aspectos que también forman parte de los ejes temáticos entorno a los cuales se ha estructurado la Planificación Estratégica Gubernamental para el presente Quinquenio y que posibilitarán la conducción del país hacia un Estado democrático e incluyente, en el que tenga plena vigencia el Estado de Derecho en todas sus expresiones, incluyendo el laboral. En este marco, con la cooperación técnica y financiera de la Organización Internacional del Trabajo y con el propósito de contribuir a consolidar el Estado de Derecho y la Igualdad ante la Ley entre los actores sociales de nuestro país, por medio del conocimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo y su relación con otras normas nacionales e internacionales que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, ponemos a disposición el presente documento denominado: **“Código de Trabajo de la República de El Salvador, rubricado y concordado con Normas Internacionales del Trabajo”** para que sirva de herramienta de consulta frecuente y facilite a sus lectores la mejor comprensión de la relación entre la normativa nacional e internacional en materia de trabajo y se realice de manera natural el

objeto principal previsto en el artículo uno de nuestro Código de Trabajo: armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

San Salvador, octubre de 2010

Atentamente,

**Dra. Victoria Marina Velásquez de Avilés**  
**Ministra de Trabajo y Previsión Social**  
**República de El Salvador**

## Presentación

El respeto y la garantía del derecho al trabajo y a sus distintas manifestaciones constituyen obligaciones primordiales para los Estados que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que desde hace más de noventa años se ha dado a la tarea de promover la justicia social para contribuir con la paz universal.

Específicamente, en el desarrollo de su labor normativa, los Estados Miembros de la OIT—representados por funcionarios públicos así como por dirigentes de los empleadores y de los trabajadores— han aprobado una serie de convenios y recomendaciones con el propósito de garantizar el ejercicio y goce pleno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los que destacan la libertad de asociación y la libertad sindical, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos mismos principios han sido consagrados en otros instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, entre otros.

La promoción del conocimiento y la aplicación de esta normativa internacional para dirimir conflictos en sede nacional, además de ser obligaciones a las que el Estado Salvadoreño se comprometió con la comunidad internacional al momento de la ratificación de estos instrumentos, representan hoy en día estrategias útiles y necesarias en la especialización de la justicia laboral.

En este sentido, para los actores del mundo del trabajo, es imprescindible advertir y conocer la relación entre la respectiva legislación nacional y los instrumentos inter-

nacionales, así como la institucionalidad y los procedimientos que regulan y tutelan la dinámica laboral.

En este contexto, consideramos que el “Código de Trabajo de la República de El Salvador, rubricado y concordado con las Normas Internacionales del Trabajo”, puede constituir una herramienta de referencia y capacitación relevante en la labor de promoción y defensa de los derechos laborales, el cual puede ser utilizado tanto por los funcionarios responsables de la aplicación de la legislación, por las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como por profesores de derecho laboral.

Esperamos que esta iniciativa represente un importante apoyo en la interpretación del derecho interno y una fuente de inspiración que contribuya al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en El Salvador.

**Virgilio Levaggi**

**Director Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana**

## Nota a los lectores

Presentamos a la consideración de los lectores esta edición del Código del Trabajo, rubricada y concordada con las normas internacionales del trabajo (NIT’s) vigentes en El Salvador. Algunas advertencias metodológicas cabría apuntar y nos resultan de rigor.

Se trata, ésta, de una edición rubricada y concordada con las NIT’s, de manera que las referencias cruzadas entre las normas de fuente nacional se omiten por no corresponder al formato de esta publicación. Queda a salvo de ello las atinentes a la propia Constitución de la República de El Salvador que se agregan, cuando corresponda, por tratarse de la norma fundamental.

Las concordancias de cada disposición del Código con las NIT’s, no prejuzgan sobre la conformidad específica entre la norma interna y los Convenios y Recomendaciones de la OIT, lo que corresponde determinar, conforme con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, a los órganos de control regular o especiales.

Esta edición persigue destacar puntualmente, esto es considerando cada artículo por separado, el vínculo entre el Código del Trabajo y las NIT’s, con base en un criterio de afinidad o de correspondencia temática, sin que ello suponga ni implique que la legislación y la práctica nacional interna, en cada caso, puedan estar en todo conforme o no con los Convenios y las Recomendaciones de la OIT. Las concordancias que se incluyen se limitan al ámbito de las NIT’s o de los instrumentos internacionales sobre derechos humanos fundamentales (*dd. hh. ff*) ratificados por El Salvador y vigentes para el momento del cierre de esta edición, sin perjuicio de incorporar aquellas que, por su naturaleza, no están abiertas a la ratificación por los Estados, como ocurre en el caso de las Recomendaciones adoptadas por la OIT.

A propósito de las Recomendaciones cabe advertir que cuando se agrega una referencia a alguna de ellas, lo es porque guarda relación temática con algunos de los

Convenios ratificados por El Salvador o, porque aun siendo una Recomendación autónoma, Vg., la 198 sobre la relación de trabajo de 2006, reviste una importancia capital para interpretar o completar la regulación nacional a propósito de un tema de especial significación como lo es la relación de trabajo y, particularmente, su determinación.

De igual manera, se cruzan referencias con fuentes internacionales específicas (Vgr. las Declaraciones) que, si bien no están de ordinario abiertas a la ratificación, no dejan de resultar fuentes del Derecho Internacional y, relevantemente, del Derecho Universal de los Derechos Humanos.

Asimismo, las concordancias que se incluyen respecto de las NIT's o de los instrumentos internacionales sobre *dd.hh.ff* no prejuzgan, tampoco, sobre el rango que, a propósito de la ordenación de las fuentes, se les reconozca en el orden interno, en virtud de la legislación o de la jurisprudencia nacional.

La rúbrica que se agrega a cada norma del Código, sea la principal o las rúbricas marginales, en su caso, no forman parte del texto oficial del mismo. Su inclusión, en tal sentido, es de la responsabilidad de los editores que con ello intentan destacar, puntualmente, lo más relevante de cada disposición brindando al lector la posibilidad de ubicar más fácilmente el contenido de la norma.

Sin perjuicio de ello, en su caso y cuando nos pareció ajustado, se incluyen algunas referencias doctrinarias o bien principios y reglas de aplicación o de interpretación generalmente admitidos en el Derecho Laboral Comparado. Cabe advertir que la referencia a algún principio fundamental se hace de modo ejemplificativo, sin pretender agotar todos y cada uno de los casos en que el mismo principio pueda verse reproducido en otras normas del Código.

Se ha publicado esta segunda edición con el objeto de incluir las concordancias con los convenios relativos a Libertad Sindical: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 (Núm. 98), Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (Núm. 135) y Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (Num.151). Todos estos instrumentos fueron ratificados en setiembre de 2006 por El Salvador. Dada la relevancia de estos convenios se ha visto necesario reeditar el código y se ha aprovechado para integrar tratados internacionales como la Convención Sobre los Derechos del Niño y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Así mismo, se han incorporado referencias a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y a las Recomendaciones de la OIT afines a los Convenios ratificados.

El Código cuyo texto se rubricó y concordó a los fines de la presente edición, corresponde al del Decreto Legislativo D.L. No. 15, del 23 de julio de 1972<sup>1</sup>, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972, con sus reformas a la fecha del cierre de esta edición y que constan, ordenadas cronológicamente, al final de esta publicación.

### Los editores

<sup>1</sup> Tomado del sitio de Internet del Órgano Judicial. Corte Suprema de Justicia de la República de El Salvador. ([www.csj.gob.sv](http://www.csj.gob.sv), agosto 2005).



## Abreviaturas

- C: Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.
- CADH: Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) de la Organización de los Estados Americanos suscrita en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969. Ratificada por Decreto Legislativo N°5 de 15 de junio de 1978.
- CDN: Convención Sobre los Derechos del Niño. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Ratificada por Decreto Legislativo N°487 de 27 de abril de 1990.
- CIAGS: Carta Internacional Americana de Garantías Sociales Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia 1948.
- CIAEDD: Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad de la Organización de los Estados Americanos, suscrita en la Ciudad de Guatemala, República de Guatemala, 1999. Ratificado por Decreto Legislativo N°610 de 15 de noviembre de 2001.
- CICDCM: Convenio Interamericano sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer. Organización de Estados Americanos, 1948. Ratificado por Decreto Legislativo N°124 de 17 de enero de 1951.
- CIEDIR: Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 2106 A(XX), de 21 de diciembre de 1965. Ratificada por Decreto Legislativo N°27 de 23 de noviembre de 1979.
- CIDTM: Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Organización de las Naciones Unidas, suscrito en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América, el 13 de septiembre de 2002. Ratificada por Decreto Legislativo N°1164 de 19 de febrero de 2003.
- CNPCE: Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica.



CPC: Código de Procedimientos Civiles de la República de El Salvador.

CR: Constitución de la República de El Salvador.

CT: Código de Trabajo de la República de El Salvador.

DADDH: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

DGPS: Dirección General de Previsión Social.

DGIT: Dirección General de la Inspección del Trabajo.

DGT: Dirección General de Trabajo.

DNOS: Dirección Nacional de Organizaciones Sociales.

DPDF: Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de 1998.

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (111), de 10 de diciembre de 1948.

IOA: Institución Oficial Autónoma.

ISA: Instituciones Semiautónomas.

ISSS: Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

FGH: Fiscal General de Hacienda.

FGE: Fondo General del Estado.

FGR: Fiscal General de la República.

MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

P: Protocolo de la Organización Internacional del Trabajo.

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966). Ratificado por Decreto Legislativo N°27 de 23 de noviembre de 1979.

PCADH: Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Organización de los Estados Americanos adoptado en San Salvador, El Salvador en la Asamblea General décimo octavo período ordinario de sesiones. Ratificado por Decreto Legislativo N°320 de 30 de marzo de 1995.

R: Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo.

# Código de Trabajo de la República de El Salvador

Edición rubricada y concordada con las  
Normas Internacionales del Trabajo  
Versión actualizada

## TITULO PRELIMINAR

## Disposiciones Generales

CR: Art. 38  
CIAGS: Art. 1

**Objeto**

**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 que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución.(7)

**Ámbito de aplicación**

**Art. 2.-** Las disposiciones de este Código regulan:(1)

- a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y(1)
- b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores.(1)

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de 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 relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.(1)

Para los efectos del presente Código, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como Institución Oficial Autónoma.(1)

Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asocia-

**Exclusiones:**

- a) Relaciones de carácter público
- b) Prestación de servicios profesionales o técnicos

**ISSS COMO IOA.**

Derecho de asociación sindical:  
trabajadores de instituciones autónomas  
C 107: Art. 1.2. d)  
CADH: Art. 16.1  
CIASG: Art. 26  
CIDTM: Art. 26  
CIEDIR: Art. 5.e.i  
CR: Art. 47  
DPDF: Art. 2.a)  
DUDH: Arts. 20, 23.4  
PIDESC: Art. 8

ciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos, de conformidad a las disposiciones de este Código.(1)(7)

La voz trabajador incluye empleado y obrero

El vocablo genérico “trabajador” comprende los de empleado y obrero.(1)

**Representantes del patrono.****Presunción**

**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.

**Intermediario**

**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.

**Contratistas y subcontratistas**

**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.

Responsabilidad solidaria

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.

Continuidad de la relación

**Sustitución patronal: régimen y efectos**

**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.

Responsabilidad solidaria: prescripción

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.

Obligaciones a cargo del patrono sustituto

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 Dirección General de Inspección del Trabajo, ambos patronos responderán solidariamente de las obligaciones dichas.

Obligaciones a cargo del patrono sustituto: Riesgos profesionales, jubilación y otros

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. (10)

**Obligación de contratar salvadoreños: porcentaje mínimo**

**Art. 7.-** Todopatrono 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.

Casos especiales: autorización a cargo del MTPS

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 salva-

doreño bajo la vigilancia y control del citado Ministerio, durante un plazo no mayor de cinco años.

**Restricción a libertad de estipulación del salario en la empresa: proporción de los salarios**

**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.

Casos especiales: autorización a cargo del MTPS

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

**Empresas extranjeras o internacionales establecidas en distintos países: contratación y remuneración de salvadoreños**

**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.

Autorización previa del MTPS

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

Dictamen favorable del MTPS

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

**Centroamericanos de origen. Extranjeros en puestos de dirección.**

**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.

CIAGS: Art. 2. E)  
CIDTM: Arts. 7, 18. 1, 25, 43, 52, 54  
CIEDIR: Art. 5.E).I

C105: Art.1.e)  
C107: Art. 15.2  
C111: Arts. 1y 3  
C122: Art. 1.2. c)  
C159: Arts. 3y 4  
CADH: Art. 24  
CIAGS: Art. 1  
CIAEDD: Art. III.1. a)  
CICDCM: Art. 1  
CIEDIR: Arts. 2.1, 5 .e) .i  
CR: Art. 38.1  
CIDTM: art. 7  
DADDH: Art. II  
DUDH: Arts. 1, 2, 7, 23.2  
DPDF: Art. 2 d)  
PCADH: Art. 3  
PIDESC: Arts. 3, 6.2, 7.i) y ii.c)  
R 111: Arts. I y II  
R 165: Arts. II.9 y III.15  
R 168: Art. II.7, II. 8 y II. 9

CR: Arts. 2 y 37

Prohibición del trabajo obligatorio o forzoso

C29: Art. 2.2  
C105: Art. 1  
C122: Art. 1.2.c  
CADH: Art. 6.2 y 6.3  
CIAGS: Art. 3  
CIDTM: Art. 11.2

CIEDIR: Art. 5. e).i  
DPDF: Art. 2. b)  
DADDH: Art. XIV y XXXVII  
DUDH: Art. 4  
PCADH: Art. 6.1  
PIDESC: Art. 6.1

Servicio militar obligatorio

Obligaciones cívicas normales

Trabajo penitenciario

## Libertad de trabajo: trabajadores extranjeros

**Art. 11.-** Los extranjeros gozarán de la misma libertad de trabajo de que disfrutaban 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)

## Principio de igualdad y no discriminación arbitraria en el empleo y la ocupación

**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 formación profesional. (1)(8)

## Derecho al trabajo

**Art. 13.-** Nadie puede impedir el trabajo a los demás 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 podrá 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:

- Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las Leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales;
- Cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que la persona que lo preste no sea cedido o puesto a disposición de particular, compañía o personas

Trabajo en caso de fuerza mayor

Pequeños trabajos comunales

CIAGS: Art. 1

Aplicación *ad integrum* de la norma adoptada

CIDTM: Art. 4

Compañero de vida (Definición)

jurídicas de carácter privado;

- 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 parásitos 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 población;
- Los pequeños trabajos comunales, realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, a condición de que los miembros de la comunidad tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de los mismos. (8)

## Principio *Pro operario*:

### Concurrencia de normas o duda sobre aplicación

**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.

## Cónyuge o compañero de vida

**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.

Considerase 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.

## Uso del idioma castellano

**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

CIAGS: Art. 6  
CR: Art. 38  
R 198: Art. II.9.12.15

Principio de la primacía de la realidad

Trabajador y empleador: definición

Concurrencia con otras modalidades contractuales

### Contrato individual de trabajo (Definición)

**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. 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. (8)

### Forma escrita: omisión no afecta validez

**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

R 198: Art. II.11.a)

No aplica presunción del artículo 413 CT

Plazo

Efectos

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.

### Libertad de los medios de prueba

**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.

### Presunción del contrato individual de trabajo: subordinación.

**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. Probadada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados.

### Negativa del trabajador a otorgar contrato por escrito

**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.

### Negativa del patrono a otorgar contrato por escrito

**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 tar-



dar, 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.

#### Contenido del contrato individual de trabajo

**Art. 23.-** El contrato escrito contendrá:

Calidades de las partes	1) Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;
Documento de identidad	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;
Labor a desempeñar	3) El trabajo que bajo la dependencia del patrono, se desempeñará, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;
Plazo	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;
Fecha de inicio	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;
Lugar de prestación	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.
Horario	7) El horario de trabajo;

Salario: cuantía y modalidad de pago

Herramientas y materiales

Dependientes del trabajador

Otras estipulaciones

Lugar y fecha de celebración

Firma

Impresión digital y firma a ruego

- 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.
- 15) 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.

Fuentes del derecho laboral  
CR: Art. 144

#### Contrato individual de trabajo: Derechos y obligaciones inherentes

**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;
- d) Los que surgen del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General de Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico;
- e) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior; y
- f) Los consagrados por la costumbre de empresa.

#### Principio de continuidad de la relación de trabajo: Presunción del contrato por tiempo indefinido

**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 señale plazo para su terminación.

Contratos a plazo: supuestos de admisión

La estipulación de plazo sólo tendrá 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 hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.
- c) A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.(1)

#### Contrato para obra determinada

**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.

Preaviso

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 Dirección General de Inspección de Trabajo.

Indemnización por omisión del preaviso

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. (10)

#### Trabajadores interinos

**Art. 27.-** En los casos de suspensión de contrato o cualquier otra causa semejante, los patronos podrán contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, y éstos

adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de inamovilidad en el cargo.

Presunción de trabajo a tiempo indeterminado

El retorno del trabajador sustituido implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad alguna para el patrono, salvo que hubiera sido incorporado como trabajador permanente, lo cual se presumirá si continuare trabajando por más de quince días después de reintegrado el sustituido.(1)

Vencimiento del periodo de prueba: efectos

#### Período de prueba

**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.

Principio de continuidad: Presunción contrato a tiempo indeterminado

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.

Contratos sucesivos: prohibición de nuevo periodo de prueba

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.

## CAPITULO II

# De las obligaciones y prohibiciones de los patronos

Sección primera  
Obligaciones

#### Obligaciones del empleador

**Art. 29.-** Son obligaciones de los patronos:

Pago del salario

- 1) Pagar al trabajador su salario en la forma cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título

Indemnización por suspensión imputable al empleador	2) 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;
Suministro de materiales y herramientas	3) 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;
Custodia de herramientas y útiles	4) 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;
Deber de respeto y consideración	5) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra;
Concesión de licencias Obligaciones de carácter público	6) Conceder licencia al trabajador: 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;
Obligaciones familiares C 156: Art. 1 R165: Art. IV.23.2	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; y
Permisos gremiales C 135: Arts. 1, 2.1, 2.3 y 4 DPDF: Art. 2. a) R 143: Art. IV.9 y IV.10	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

Tercero de este Libro;

Facilitación de asientos	7) 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;
Pago de viáticos	8) 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;
Reglamento interno de trabajo	9) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y
Ley de prevención y control del VIH. Residuales	10) Todas las que les impongan este Código, la Ley de Prevención y Control de la Infección provocada por el virus de la Inmunodeficiencia Humana, y demás fuentes de obligaciones laborales. (12)

## Sección segunda Prohibiciones

### Prohibiciones para los empleadores

**Art. 30.-** Se prohíbe a los patronos:

Compras compulsivas CR: Arts. 11, 22 y 23	1) Exigir a sus trabajadores que compren artículos de cualquier clase en establecimientos o a personas determinados, sea al crédito o al contado;
Percepción de gratificaciones Injerencia: libertad política y religiosa C 111. Arts. 1 Y 2 DADDH: Art. III CADH: Art. 12 DUDH: Art. 18 CIDTM: Art. 12 R 111. Art. I.1.1),a)	2) 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;
Prácticas antisindicales CIAGS: Art. 26 C 111. Arts. 1 y 2 CR: 47 C 135: Arts. 1 y 2.1 C 98: Art.1 DPDF: Art. 2. a)	3) Tratar de influir en sus trabajadores en cuanto al ejercicio de sus derechos políticos o convicciones religiosas;
Prácticas antisindicales: discriminación directa o indirecta CIAGS: Art. 26 C 111. Arts. 1 y 2 CR: 47 C 135: Arts. 1 y 2.1 C 98: Art.1 DPDF: Art. 2. a)	4) Tratar de influir en sus trabajadores en lo relativo al ejercicio del derecho de asociación profesional;
Retención de herramientas u objetos de trabajo	5) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
	6) Retener las herramientas u objetos que pertenezcan a sus trabajadores, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de éstos; o para hacerse

<p>Colectas y suscripciones obligatorias</p> <p>Embriaguez o influencia de narcóticos o drogas enervantes</p> <p>Pago del salario con medios diferentes a la moneda de curso legal</p> <p>Reducción ilegal del salario y de las prestaciones sociales</p> <p>Restricción de derechos de los trabajadores CDTM: Art. 7 C 155, Art. 13</p> <p>Discriminación C 98: Art. 1 C 111: Art. 1.1.a) CICDCM: Art. 1 CIDTM: Art. 7 DPDF: Art. 2.a) y 2.d)</p> <p>Discriminación precontractual: exámenes previos de gravidez CICDCM: Art. 1</p> <p>C 111: Art. 1.b) R 111: Art. 1.1.1).b) Exigir la prueba del VIH antes de la ejecución del contrato</p> <p>Discriminar a trabajadores por su condición de portador de VIH/SIDA o divulgar su diagnóstico C 111: Art. 1.b) R 111: Art. 1.1.1).b)</p>	<p>pago a título de indemnización por los daños y perjuicios que le hubieren ocasionado o por cualquier otra causa;</p> <p>7) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;</p> <p>8) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o en cualquier otra condición anormal análoga;</p> <p>9) Pagar el salario con fichas, vales, pagarés, cupones o cualesquiera otros símbolos que no sean moneda de curso legal;</p> <p>10) 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</p> <p>11) 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.</p> <p>12) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador. (8)</p> <p>13) 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. (11)</p> <p>14) Exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo. (12)</p> <p>15) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar si diagnóstico. (12)</p>
--	--

### CAPITULO III

## De las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

### Sección primera Obligaciones

#### Obligaciones de los trabajadores

**Art. 31.-** Son obligaciones de los trabajadores:

<p>Desempeñar trabajo convenido</p> <p>Deber de obediencia</p> <p>Diligencia y eficiencia</p> <p>Deber de sigilo</p> <p>Buena conducta</p> <p>Uso adecuado de materiales</p> <p>Uso adecuado de maquinaria, instrumentos y herramientas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 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;</li> <li>2) Obedecer las instrucciones que reciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desempeño de sus labores;</li> <li>3) Desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiadas y en la forma, tiempo y lugar convenidos;</li> <li>4) 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;</li> <li>5) Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;</li> <li>6) 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;</li> <li>7) 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;</li> </ol>
---	--

- Deber de auxilio
- Desalojo de vivienda extinguido el contrato
- Examen médico
- Cumplimiento de normas de higiene y seguridad  
C 155: Arts. 10 y 19.a)
- Observar reglamento interno de trabajo
- Residuales
- 8) 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;
  - 9) 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;
  - 10) Someterse a examen médico cuando fueren requeridos por el patrono o por las autoridades administrativas con el objeto de comprobar su estado de salud;
  - 11) 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;
  - 12) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo; y
  - 13) Todas las que les impongan este Código y demás fuentes de obligaciones laborales.

#### Sección segunda Prohibiciones

#### Prohibiciones para los trabajadores

**Art. 32.-** Se prohíbe a los trabajadores:

- Abandono injustificado de trabajo
- Uso indebido de útiles, materiales y herramientas
- 1) Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia de patrono o jefes inmediatos;
  - 2) Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herra-

- Propaganda en horas laborales
- Porte de armas durante labores
- mientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas del patrono;
- 3) Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores; y
  - 4) Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquéllos sean necesarias para la prestación de los servicios.

#### CAPITULO IV

## De la interrupción de labores y de la reducción de la jornada por caso fortuito o fuerza mayor

**Caso fortuito o fuerza mayor: interrupción de labores**  
**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.

**Reducción de la jornada por caso fortuito o fuerza mayor**  
**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.



Pagos en caso de reducción

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.

## CAPITULO V

# De la suspensión del contrato de trabajo

### Suspensión del contrato (Definición)

**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.

Colectiva e individual

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

### Supuestos

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

Fuerza mayor o caso fortuito

1) 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;

Muerte o incapacidad del empleador

2) 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;

Huelga o paro legal  
Incapacidad temporal del trabajador

3) Por huelga legal o paro legal;  
4) Por incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común;

Incapacidad temporal del empleador

5) Por la enfermedad o accidente que impida temporalmente al patrono dirigir las labores, cuando su

Detención o pena de arresto del trabajador

ausencia perjudique necesaria o inevitablemente el desarrollo normal de las mismas;

6) Por la detención de cualquier clase que sufiere el trabajador o por la pena de arresto del mismo imputada por autoridad competente;

Detención o pena de arresto del empleador

7) Por la detención de cualquier clase que sufiere 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;

Licencia de maternidad

8) Por el descanso pre y post-natal;

Servicio militar obligatorio.  
Emergencia nacional

9) 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

Ejercicio de cargo público incompatible

10) 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.

### Otros supuestos

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

Mutuo consentimiento

1) Por mutuo consentimiento de las partes;

Falta de fondos

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

Imposibilidad de explotación

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

Necesidad de reducción de actividades

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

Enfermedad manifiesta o inminente del trabajador

5) 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;

Enfermedad manifiesta o inminente del empleador

6) 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;

Cumplimiento de normas laborales

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

C 135: Arts. 1, 2.1 y 4  
R 143: Arts. IV.9 y IV.10  
Ejercicio de cargos directivos gremiales

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

#### Inicio automático de la suspensión

**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.

Mutuo consentimiento: presunción

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

Aviso al empleador por medio del MTPS

#### Suspensión por actividades de representación gremial

**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.

Requisitos del aviso

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.

Comienzo de la suspensión

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.

#### Reiteración de licencias gremiales:

##### Demanda de suspensión

**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.

#### Forma de operar la suspensión<sup>1</sup>

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

#### Obligación de aviso a los trabajadores

**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.

Falta de fondos; imposibilidad de explotación y reducción de actividades.  
Aviso por medio del juez

Plazo para suspensión

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.

Omisión de aviso: obligación de indemnizar

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.

Límite

#### Efectos de la suspensión improcedente:

##### Obligación de indemnizar

**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.

<sup>1</sup> NOTA DE LOS EDITORES: Al leerse "En los demás casos (...)" se alude a los supuestos indicados en los numerales uno al seis, ambos inclusive, del artículo 37 de este Código.



### Límite a la extensión de la suspensión

**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.

### Finalización de la suspensión: efectos

**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.

No reanudación por causa imputable al empleador

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.

### Suspensión del contrato no afecta antigüedad

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

## CAPITULO VI

# De la resolución del contrato

Demanda de resolución y resarcimiento de daños y perjuicios

### Contrato celebrado y no ejecutado

**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.

Monto de daños y perjuicios: criterio comparativo

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.

Convalidación de condiciones de trabajo distintas a las convenidas. Plazo para reclamo

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.

## CAPITULO VII

# De la terminación del contrato

### Sección primera

Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial

Sin intervención judicial

### Conclusión de contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes: Supuestos

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

Cumplimiento del plazo  
Muerte del trabajador  
Muerte del empleador

Incapacidad de las partes

- 1) Por el cumplimiento del plazo;
- 2) Por la muerte del trabajador;
- 3) Por la terminación del negocio como consecuencia directa y necesaria de la muerte del patrono;
- 4) Por la incapacidad legal, física o mental de cualquier

- ra de las partes que haga imposible el cumplimiento del contrato, o la continuación de la empresa o establecimiento en su caso;
- 5) 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;
- 6) 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;
- 7) 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
- 8) Por la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador la pena de prisión; o por sentencia ejecutoriada que imponga al patrono la misma pena, cuando su ausencia produzca necesaria e inevitablemente la terminación del negocio.(7)

Fuerza mayor o caso fortuito

Terminación de actividades de la empresa

Pena de prisión

### Sección segunda

Causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes que requieren intervención judicial

Con intervención judicial

### Conclusión del contrato sin responsabilidad para las partes: Supuestos

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

Cierre de la empresa o reducción definitiva de labores

Incosteabilidad: duración

- 1) 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 pue-

Clausura por agotamiento de la materia prima

CIDTM: Art. 54 a)

Información falsa: convalidación de falta

Negligencia reiterada  
Pérdida de confianza

Falta al deber de sigilo

Actos inmorales

Actos de irrespeto contra empleador

Actos de irrespeto contra familiares del empleador

- da conducir a la total incosteabilidad del negocio; y
- 2) 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

### Causales de despido sin responsabilidad del empleador

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

- 1) Por haber engañado al 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;
- 2) Por negligencia reiterada del trabajador;
- 3) 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 prudentemente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza.
- 4) 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;
- 5) Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa; o fuera de ésta, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores;
- 6) 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;
- 7) Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conocie-

Alteración del orden	re el vínculo familiar y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas;
	8) Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores;
Daños a bienes del empleador	9) 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;
Atentar contra seguridad de personas	10) 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;
Atentar contra seguridad de los bienes	11) 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;
Ausencias injustificadas	12) 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;
No presentación en fecha de inicio o reanudación	13) 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;
Delitos contra bienes del patrono	14) 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;
Delitos contra el patrono. Detención provisional	15) 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

Desobediencia de ordenes	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;
Incumplimiento de medidas de seguridad C 155: Art. 10	16) 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.
Ingesta de licor o drogas enervantes	17) Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales;
	18) 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;
Infraacciones de mediana gravedad	19) 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 Dirección General de Inspección de Trabajo; y
Faltas graves: otras fuentes	20) 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. (10)
Improcedencia de despido	<b>Negligencia o ineficacia del trabajador</b>
Enfermedad o traslado a puesto superior: plazo de convalidación	<b>Art. 51.-</b> 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.

Estimación prudencial por el juez

### **Daños y perjuicios por incumplimiento del trabajador**

**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

#### Supuestos de finalización con responsabilidad del empleador

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

*lus variandi* abusivo

1) 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;

Información falsa: convalidación

2) 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;

Irrespeto a la dignidad del trabajador

3) 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;

Malos tratos al trabajador

4) 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;

Daños a bienes del trabajador

5) 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;

Riesgos a la vida y seguridad del trabajador

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

Incumplimiento de medidas preventivas

7) 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;

C 155 Art. 10

Suspensión improcedente

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

Falta grave: otras fuentes

9) 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.

Derecho del trabajador a ser indemnizado

#### Sección quinta

##### Causales de terminación por mutuo consentimiento y por renuncia

Forma escrita

#### Terminación voluntaria: mutuo consentimiento o renuncia

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

Renuncia: no requiere aceptación

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

Mutuo consentimiento: sin responsabilidad para las partes

Si la terminación del contrato fuere por mutuo consentimiento, no habrá responsabilidad para las partes.(7)

#### Sección sexta Del despido

CIDTM: Art. 54 a)

#### Despido de hecho

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

Comunicación del despido: requisitos

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 incausado  
Presunción de despido por negativa de ingreso

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.

Causas justificativas de despido: taxatividad

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.

Indemnización

CIDTM: Art. 54 a)

#### Despido indirecto o encubierto: retiro justificado

**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.

#### Despido durante suspensión

**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.

#### CAPITULO VIII

## Indemnización por despido de hecho sin causa justificada

#### Despido incausado: indemnización

**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 servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.

CIAGS: Art. 19  
CR: Art. 38.11)  
CIDTM: Art. 54. a)  
PCADH: Art. 7. d)

Cuantía

Salario de referencia

Para los efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. (6)(8)

CIAGS: Art. 19  
CR: Art. 38.11)  
CIDTM: Art. 54 a)  
PCADH: Art. 7. d)

Indemnización cuantía

#### Despido *ante tempus*

**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.

#### Constancia de servicios prestados

**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.

## TITULO SEGUNDO

# Del trabajo sujeto a regimenes especiales

## CAPITULO I

### Del trabajo de los aprendices

#### Contrato de aprendizaje (Definición)

**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.

#### Obligaciones del empleador

**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 tuvieran derecho conforme este Capítulo, contratos y reglamentos internos;
- d) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo;
- e) Guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra; y

CIAGS: Art. 20  
C 142: Art. .2  
CR: Art. 40

Autorización e inscripción

CIAGS: Art. 20  
CR: Art. 40

- f) Todas las demás que este Capítulo u otras leyes y el respectivo contrato les impongan.

### Obligaciones de los aprendices

**Art. 63.-** Son obligaciones de los aprendices:

- 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;
- Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores;
- Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo;
- Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y
- Todas las demás que este Capítulo y el respectivo contrato les impongan.

CR: Art. 40

### Labores incompatibles

**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.

CR: Art. 38.3  
CIAGS: Arts. 10 y 20

### Protección del salario

**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.

CIAGS: Art. 20  
PCADH: Art. 9.2)

### Seguro social obligatorio

**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.

CR: Art. 40  
PCADH: Art. 9.2)

### Obligarietoridad de riesgos profesionales y prestaciones por enfermedad

**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.

### Terminación del contrato de aprendizaje

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

### Salario mínimo

**Art. 69.-** El Aprendiz tiene derecho a un salario mínimo que se firmará de conformidad con el Capítulo II, Título III del Libro Primero de este Código. Durante el primer año del aprendizaje este no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al setenta y cinco por ciento de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

CIAGS: Art. 8  
C 142: Art. 1.5  
CR: Arts. 38.2 y 40

CR: Arts. 38.6, 38.7, 38.8,  
Edad mínima y condiciones  
de trabajo

La edad mínima 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.

Libertad sindical  
C 87: Art. 2      DPDF: Art. 2. a)  
CR: Art. 47

Los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

Residual

En los demás, el aprendizaje se regirá por las normas que sobre esta materia apruebe el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. (8)

C 142: Art. 1.5

### Trabajadores en readiestramiento

**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.



## CAPITULO II

## Del trabajo a domicilio

Forma escrita  
CR: Art: 41

### Trabajador a domicilio (Definición)

**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.

Venta de materiales: presunción

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.

DGIT

Libro autorizado: datos

### Obligación de inscripción en el registro

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

- 1) El nombre y apellido de sus trabajadores y la dirección del lugar donde viven;
- 2) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- 3) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministra;
- 4) La fecha de entrega de materia prima a cada trabajador y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- 5) El monto del salario.

Los días que quedaren comprendidos entre la fecha que se refiere el ordinal 4º se considerarán como días de trabajo efectivo, para todos los efectos legales.  
(10)

### Otras obligaciones del empleador

**Art. 73.-** Los patronos estarán especialmente obligados:

CIAGS: ART. 21  
CR: 41

- 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
- d) 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.

### Obligaciones de los trabajadores a domicilio

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

- 1) A poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrono;
- 2) A realizar un trabajo de la calidad convenida o acostumbrada; y
- 3) A recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.

### Salario mínimo

**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.

## CAPITULO III

## Del trabajo doméstico

### Contrato de trabajo para servicio doméstico

**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.

CIAGS: Art. 8  
CR: Arts. 38.2 y 41

CIAGS: Art. 22  
CR: Art. 45

Contrato verbal.  
Constancia escrita

### Trabajador del servicio doméstico (Definición)

**Art. 77.**-Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua 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.

Exclusiones

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.

CR: Arts. 45 y 51

### Salario en dinero y en especie

**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.

### Comprobante de buena salud

**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 obligado a tenerlo. (12)

### Jornada especial de trabajo.

#### Tiempo de descanso y alimentación

**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.

CIAGS: Art. 22  
CR: Arts. 38.6 y 45CIAGS: Art. 22  
CR: Art. 38.8

CR: Art. 45

CR: Art. 45

Enfermedades infectocontagiosas

Malos hábitos

Infidelidad o insubordinación

CR: Art. 45

Constancia escrita

### Labor en día de asueto. Recargo sobre salario diario

**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.

### Período de prueba. Recisión sin responsabilidad

**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.

### Causas especiales de terminación del contrato

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

- 1) 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;
- 2) Tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar;
- 3) 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.

## CAPITULO IV

# Del trabajo agropecuario

### Sección primera

#### Disposiciones generales

### Ámbito de aplicación

**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.

CR: Art. 45

Constancia escrita

**Admisión de contrato verbal**

**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.

**Trabajadores del campo: permanentes y temporales (Definición)**

**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.

**Terminación de contratos temporales. Rescisión sin causa ni responsabilidad**

**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.

**Trabajadores temporales. Derechos cuando se convierten en permanentes**

**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.

CR: Arts. 38.6 y 45

Remuneración extraordinaria de trabajo

Jornada de duración inferior

CR: Arts. 38.7 y 45

CR: Arts. 38.7 y 45

**Jornada 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.

**Descanso hebdomadario**

**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.

**Día de descanso distinto al domingo**

**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.

CR: Arts. 38.7 y 45

#### **Pago doble del día de descanso**

**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.

Día de descanso compensatorio

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

CIAGS: Art. 38  
CR: Arts. 38.7 y 45

#### **Remuneración de asuetos**

**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.

CR: Arts. 38.7 y 45

#### **Obligación del empleador de otorgar parcela gratuita al trabajador**

**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.

Cria de aves de corral u otros animales domésticos

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.

CR: Art. 114

#### **Cooperativas**

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

#### **Sección segunda**

#### **Disposiciones especiales para el trabajador agrícola**

#### **Actividades agrícolas (Definición)**

**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.

C 129: Art. 1.1  
CR: Art. 45

Labores relacionadas

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.

#### **Tareas excluidas**

**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.

#### **Obligación de informar**

**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.

CR: Arts. 38.6 y 45

Sustitución del día de descanso

**Trabajo sobre el límite de jornada ordinaria**

**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****Actividades pecuarias  
(Definición)**

**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 estímanse 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.

**Tareas excluidas**

**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.

Apicultura y avicultura labores relacionadas

**Obligación de custodiar**

**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.

No responsabilidad del trabajador: supuestos

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**

DGIT

**Calificación de actividades****En caso de duda**

**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 Dirección General de Inspección de Trabajo. (10)

**CAPITULO V****Del trabajo de las mujeres  
y de los menores****Sección primera****Disposiciones generales**C 182: Arts. 1 y 6.1  
CDN: Art. 32.1  
CIAGS: Art. 17  
CR: Art. 38.10  
DADDH: Art. VII**Protección del trabajo de menores**

**Art. 104.-** El trabajo de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo. (8)

C 182: Arts. 1 y 3 lit. d)  
CDN: Art. 32.1  
CIAGS: Art. 17  
CR: Art. 38.10  
PCADH: Art. 7.f)**Actividades prohibidas**

**Art. 105.-** Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres.

Menores a partir de 16 años:  
autorización para trabajar

Sin embargo, se podrá autorizar el trabajo de menores a partir de la edad de dieciséis años, siempre que quedan

plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad correspondiente.

Reglamentación de esta ley  
Prohibiciones y restricciones  
relativas al empleo de menores:  
exclusiones

Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el presente Artículo, serán determinados por la reglamentación de este Código, previa consulta del Consejo Superior de Trabajo. Las prohibiciones y restricciones relativas al empleo de menores no se aplican al trabajo efectuado en escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación. (8)

C 182: Arts. 1 y lit. d)  
CDN: Art. 32.1  
CR: Art. 38.10

### Labores peligrosas (Definición)

**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.

Ejemplos de labores peligrosas

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;
- d) Los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres, o tóxicas, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes;
- e) Las construcciones de todo género y los trabajos de de-

- f) molición, reparación, conservación y otros similares;
- f) Los trabajos en minas y canteras;
- g) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles; y
- h) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

C 182: Art. 3 lit. d)  
CDN: Art. 32.1  
CR: Art. 38.10  
PCADH: Art. 7. f)

### Labor peligrosa: trabajo en bares y similares

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

C 182: Art. 3 lit. d)  
CDN: Art. 32.1  
CR: Art. 38.10

### Labores insalubres (Definición)

**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:

Ejemplos de labores insalubres

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

CDN: Art. 32.1  
DGPS

### Calificación de actividades insalubres o peligrosas

**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

### Trabajos prohibidos a mujeres embarazadas

**Art. 110.-** Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Presunción de trabajo incompatible

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravedad después del cuarto mes de embarazo.(1)

**Art. 111.-** DEROGADO. (8)**Art. 112.-**DEROGADO. (8)

### Fuero de protección de mujer embarazada

**Art. 113.-** Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, 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 éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

C 111: Art. 2  
CR: Art. 42  
R 111: Art. II.3)

## Sección tercera Del trabajo de los menores

### Edad mínima para el trabajo

**Art. 114.-** Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

Se autoriza el trabajo de los menores a partir de los doce años, a condición que se trate de trabajos ligeros y que éstos:

- No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

14 años

C 138: Arts. 2.3, 3.1 y 7.1  
C 182: Arts. 1 y 3  
CIAGS: Art. 16  
CR: Art. 38.10  
DPDF: Art. 2.c)  
R 146: Arts. II.6yIII.9  
R 190: Art. II.3

Trabajos autorizados a partir de 12 años: supuestos

MTPS: excepciones individuales autorizadas

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleados y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, excepciones individuales a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el presente Artículo, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.

Permisos: términos y condiciones

Los permisos así concedidos limitarán en número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo. (8)

Contratación

### Representantes de personas menores de edad

**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.

CIAGS: Art. Arts. 16 y 17  
CR: Art. 38.10  
PCADH: Art. 7. f)  
R 146: Art. IV.13.1.b) y c)

### Jornada especial de las personas menores de edad

**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.

Prohibición de trabajo nocturno

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

Datos a incluir en el registro

C 77: Art. 2, num. 1 y 2  
C 78: Art. 2, num. 1 y 2  
CIAGS: Arts. 16 y 17  
R 79: Arts. I.1 y II.4  
R 190: Art. III.5.1 y 2

### Registro de personas menores de edad

**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.

Examen médico previo

Los menores de dieciocho años no podrán ser admitidos al empleo sin la realización de un minucioso examen mé-



dico previo, que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

Reglamento: requisitos mínimos del examen médico previo

Un reglamento determinará los requisitos y características del examen médico de los menores de edad, pero en todo caso será obligatorio que:

- a) El mismo se practique por un médico calificado;
- b) Ello sea probado por el certificado correspondiente;
- c) La aptitud para el trabajo que estén ejecutando deberá estar sujeta a inspecciones médicas periódicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años;
- d) Tratándose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repetición periódica del examen será obligatoria hasta la edad de veintiún años.

Gratuidad del examen médico

El examen médico a que se refiere este Artículo, será gratuito para el trabajador.(8)

## CAPITULO VI

# Disposición final

### Normas supletorias

**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.

## TITULO TERCERO

# Salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asuetos y aguinaldos

## CAPITULO I

# Del salario

### Salario (Definición)

**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.

Integrantes del salario

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

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasiona-

les 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.

CIAGS: Art. 10

#### Pago dinerario del salario

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

CIAGS: Art. 10  
CR: Art. 38.4

Crédito privilegiado

#### Protección del salario y de las prestaciones sociales

**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.

En caso de concurso o quiebra

Los acreedores por razón de salarios o prestaciones sociales no estarán obligados a aguardar los resultados 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.

Ejecución en razón de salarios o prestaciones sociales

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.

Salario mínimo

#### Principio de libre estipulación del salario

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

C 98: Art. 1  
C 100: Art. 2.1  
C 107: Art. 15.2.b  
C 111: Art. 1.a  
CIAGS: Art. 2.lit. d)  
CICDCM: Art. 1  
CR: Art. 38.1  
DPDF: Art. 2.d)  
DUDH: art. 23.2  
PCADH: Art. 7. a)  
PIDESC: Art. 7.a). i  
R 90: Art. 1.a  
R 111: Art. 2.II.b.

Cargo con mayor salario:  
homologación

Por unidad de tiempo

Por unidad de obra

Por sistema mixto

#### Principio de igualdad y no discriminación salarial

**Art. 123.-** Los trabajadores 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, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa. (8)

#### Derecho a la nivelación de salarios

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

#### Determinación del salario

**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.

#### Modalidades de pago del salario

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

- Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo;
- 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;
- Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo;

Por tarea

d) 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;

Por comisión

e) 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 cuantías reclamadas por el trabajador en su demanda.

A destajo

f) 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.

CR: Art. 38.4

#### Forma de pago del salario

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

#### Lugar del pago

**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.

#### Lugares prohibidos para el pago del salario

**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.

Pago en contravención

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

Salarios estipulados por:

#### Periodicidad de la retribución

**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:

Unidad de tiempo

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

Unidad de obra, mixto, a destajo o tarea

2) 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

Comisión

3) 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.

Ampliación de plazo: autorización DGT

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.

#### Ocasión de pago del salario

**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.

#### Principio de incompensabilidad del salario

**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.

#### Inembargabilidad del salario mínimo.

#### Máximo embargable

**Art. 133.-** El salario mínimo es inembargable, excepto

CIAGS: Art. 10  
CR: Art. 38.3

Excepción: cuota alimenticia

Juicio laboral	<p>por cuota alimenticia. En lo que exceda del salario mínimo, la remuneración se podrá embargar hasta en un veinte por ciento. (8)</p>
Cónyuge, compañero de vida o a alguno de sus ascendientes o descendientes	<p><b>Trabajador deudor de su empleador</b>  <b>Art. 134.-</b> 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.</p>
Prohibición de enajenación de crédito	<p><b>Pago personal del salario</b>  <b>Art. 135.-</b> 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.</p>
Requisitos	<p><b>Autorización de deducciones</b>  <b>Art. 136.-</b> 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.</p> <p>La autorización deberá otorgarse por escrito y en dos ejemplares. Concedida será irrevocable.</p>
Obligación de realizar descuentos y pagos	<p>El patrono, al recibir copia del contrato, respectivo y un ejemplar de la autorización, estará obligado a efectuar los descuentos y pagos correspondientes.</p>
Sustitución patronal	<p>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.</p>
Limite de deducciones	<p>En todo caso, las cantidades señaladas en el contrato como cuotas de pago, no excederán del veinte por ciento</p>

Pago forzoso obligaciones mutuarías: porcentaje máximo de salario embargable	<p>del salario ordinario devengado por el trabajador en el o los períodos fijados para el pago.</p>
CR: Art. 38.3	<p>Cuando las entidades mencionadas en el inciso primero, promovieren acciones judiciales para el pago forzoso de obligaciones mutuarías 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.</p>
Planillas o recibos de pago: datos mínimos	<p><b>Inembargabilidad de instrumentos de labor</b>  <b>Art. 137.-</b> Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.</p>
Firma o huella digital	<p><b>Registro de pago del salario</b>  <b>Art. 138.-</b> 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.</p> <p>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.</p>
Copias de recibo de pago	<p>El trabajador recibirá si lo solicita, una copia de sus recibos de pago, en la que se hará constar todos los elementos de su remuneración y de los descuentos que se han practicado sobre la misma. (8)</p>
CR: Art. 38.3	<p><b>Protección de las prestaciones sociales</b>  <b>Art. 139.-</b> Las disposiciones legales protectoras del salario se aplicarán en lo pertinente a las prestaciones sociales.</p>
	<p><b>Salario básico (Función)</b>  <b>Art. 140.-</b> Salario básico es la retribución que le corresponde al trabajador de conformidad con lo dispuesto en</p>

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.

#### **Salario básico (Definición)**

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

#### **Salario básico: forma de cálculo**

**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;

Salario básico por día

- 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.

Salario básico por hora

- 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 dividirlo 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.

Salario básico para remunerar horas excedentes o extras

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.

**Salario básico diario:  
horas para completar 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.

**CAPITULO II**

**Del salario mínimo**

**Sección primera**

**Disposiciones generales**

**Salario mínimo: finalidad u objetivo**

**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.

**Salario mínimo: criterios de fijación**

**Art. 145.-** Para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. (7)

**Costo de la vida: criterios de estimación**

**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.

**Salario mínimo: jornada de referencia para estimación**

**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 será proporcional al tiempo trabajado.

Fijación periódica

C 99: Art. 1.1.  
C 131: Art. 1.1  
CIAGS: Art. 8  
CR: Art. 38.2  
DADDH: Art. XIV  
DUDH: Art. 23.3  
PCADH: Art. 7. a)

C 131: Art. 3  
C 160: Arts. 12 y 13  
CR: Art. 38.2  
R 135: Art. II.3

Jornada ordinaria

Jornada menor de 8 horas pero mayor de 5

Jornada menor de 5 horas

Trabajo a destajo

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

Inderogabilidad/imperatividad

C 131: Art. 2  
CR: Art. 38

**Obligación de pago del salario mínimo**

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

Conservación de la condición o estatuto más favorable

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**

C 131: Art. 4  
R 135: Art. IV.6

**Consejo Nacional de Salario Mínimo: integración y adscripción**

**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.

Tripartismo

Representantes del interés público

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)

Representantes de los trabajadores y de los empleadores

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.

Miembros propietarios y suplentes

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 pudiesen desempeñar el cargo.



### Presidente y vicepresidentes

**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.

Ausencia del presidente

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

### Duración del mandato

**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.

Nombramiento para cubrir vacante

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.

C160: Arts. 12 y 13  
R170: Art. 1.7 y 1.10

### Competencias del consejo

**Art. 152.-** Son atribuciones del Consejo:

- 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)
- 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)
- 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;
- Integrar las Comisiones que considere necesario para investigar los elementos a que se refiere el literal anterior;
- Elaborar su reglamento interno.

Proyecto de decreto para fijación de salarios mínimos

Propuesta de modificación de tarifas de salarios mínimos

Normas para estimación del costo de la vida

Integrar comisiones

Reglamento interno

### Remuneración de los miembros del consejo

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

### Recurso para funcionamiento

**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.

Obligación de rendir informe semestral

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

### Fijación de tarifas

**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.

Proyecto de decreto para la consideración del ejecutivo

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)

Emisión del decreto y vigencia

### Aprobación del órgano ejecutivo

**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)

### Reconsideración del proyecto de decreto

**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 Órgano Ejecutivo y hará las modificaciones que considere per-

tinientes, verificado lo cual, remitirá nuevamente el proyecto de decreto reconsiderado, para su oportuna aprobación. (7)

R 135: Art. VI.14.a

**Obligación patronal de colocar el decreto en lugar visible**  
**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.

R 135: Art. V

**Revisión periódica de salarios mínimos**  
**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

C 131: Art. 5

**Obligaciones patronales con el consejo nacional de salario mínimo**  
**Art. 160.-** Son obligaciones de los Patronos:

Libertad de acceso de funcionarios. Proporcionar datos

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

Examen de planillas o recibos de pago

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.

## CAPITULO III

# De la jornada de trabajo y de la semana laboral

### Clases de jornadas

**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.

CIAGS: Art. 12  
 CR: Art. 38.6  
 DUDH: Art. 24  
 PCADH: Art. 7. g)  
 PIDESC: Art. 7.d)

Jornadas diurnas y nocturnas

Extensión máxima

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.

Semana laboral diurna y nocturna: extensión

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

CIAGS: Art. 12  
 CR: 38.6  
 PCADH: Art. 7. g)

### Jornadas máximas en actividades peligrosas o insalubres

**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 treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

Jornadas con más de 3,5 horas nocturnas

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 Artículos 106 y 108. En caso de duda sobre si una tarea es peligrosa o insalubre, se estará a la calificación que de la misma haga la Dirección General de Previsión Social.

Tareas peligrosas o insalubres: solicitud de autorización para trabajar por MTPS

No obstante lo dispuesto en el inciso primero de este Artículo, los patronos de empresas en que se realizan tareas conceptuadas como peligrosas o insalubres, podrán solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social autorización

para trabajar de conformidad con las normas establecidas en el Artículo anterior, la que se otorgará previo dictamen de la Dirección General de Previsión 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 autorización referida se revocará, si variaren en cualquier tiempo los extremos indicados. (5)

#### Tiempo efectivo de trabajo (Definición)

**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.

#### Fraccionamiento de la jornada

**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.

#### Fijación del horario 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.

#### Tiempo de reposo y comidas

**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.

CR: Art. 38.6  
Autorización DGT

Limite al *ius variandi*.  
Necesidad de acuerdo para  
modificar el horario

CIAGS: Art. 12  
Duración de pausa

Empresas de servicio público

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.

Labores esenciales a la  
comunidad

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.

CR: Art. 38.6  
DADDH: Art. XV  
DUDH: Art. 24  
PIDESC: Art. 7 .d)

#### Descanso mínimo entre jornadas

**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.

CIAGS: Art. 12  
CR: Art. 38.6

#### Recargo por jornada nocturna

**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.

CIAGS: Art. 12  
CR: Art. 38.6

#### Remuneración de la jornada extraordinaria

**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.

Recargo del 100% del salario  
básico

Trabajos por fuerza mayor:  
salario básico

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.

#### Prohibición de jornada extraordinaria permanente

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

Empresas de producción continua

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.

Descanso consecutivo: sábado y domingo

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.

Aprobación por DGT

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.

#### CAPITULO IV

## Del descanso semanal

CIAGS: Art. 13  
CR: Art. 38.7  
DUDH: Art. 24  
PCADH: Art. 7. h)  
PIDESC: Art. 7.d)

### Día de descanso remunerado

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

Requisitos

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.

CIAGS: Art. 13  
CR: Art. 38.7  
DUDH: Art. 24  
PCADH: Art. 7. h)

### Trabajadores no sujetos a horario

**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.

Ausencia por causa justa

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.

Día de descanso distinto al domingo: excepciones

### Domingo: día de descanso semanal

**Art. 173.-** El día de descanso semanal es el domingo. Sin embargo, los patronos de empresas de trabajo continuo,

Autorización DGT

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.

### Forma de pago del día de descanso

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

Presunción de pago

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.

CIAGS: Art. 13  
Incremento del 50% como mínimo

### Remuneración del día de descanso

**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.

Recargo por horas extraordinarias

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.

### Remuneración del día compensatorio

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

Cómputo como trabajo efectivo

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

## CAPITULO V

De la vacación  
anual remunerada

CIAGS: Art. 15  
CR: Art. 38.9  
DADDH: Art. XV  
DUDH: Art. 24  
PCADH: Art. 7. h)  
PIDESC: Art. 7.d)

Incremento del salario  
ordinario: 30%

**Vacaciones remuneradas**

**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.

**Días de asueto y descanso comprendidos dentro del periodo de vacaciones**

**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.

**Años de trabajo continuo: cómputo**

**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.

**Mínimo de días laborados para derecho a vacaciones**

**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.

**Continuidad del trabajo no interrumpida**

**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.

CR: Art. 38.9

CR: Art. 38.9

CR: Art. 38.9

Días de suspensión no  
computan como laborados

CR: Art. 38.9

Plazos para disfrute

**Potestad patronal para definir fecha de vacaciones**

**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.

CR: Art. 38.9

**Forma de cálculo de la remuneración por vacaciones**

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

Salario estipulado por unidad  
de tiempo

Otra forma de estipulación

- 1) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo;
- 2) 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.

CR: Art. 38.9

Incremento de remuneración: 25%

**Dotación de alojamiento o alimentación**

**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 aquellas.

CR: Art. 38.9

**Oportunidad de pago de la remuneración**

**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 aquellas en que deba volver al trabajo.



**Art. 186.-** Derogado. (8)

CR: Art. 38.9  
Terminación con  
responsabilidad del empleador:  
pago proporcional

Terminación cumplido el año  
continuo de servicio

**Pago de vacaciones no disfrutadas en caso de terminación de la relación laboral**

**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.

CIAGS: Art. 15  
CR: Art. 38.9

Prohibición de fraccionar y  
acumular

**Prohibición de compensación 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.

**Disfrute colectivo**

**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.

Fraccionamiento:  
requiere acuerdo

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.

**CAPITULO VI****De los días de asueto****Días de asueto remunerados**

**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;
- d) Seis de agosto;
- e) Quince de septiembre;
- f) Dos de noviembre; y
- g) Veinticinco de diciembre.

Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre. (9)

**Forma de pago del asueto**

**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.

**Pago adicional por asueto laborado**

**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 este.

Si trabajan en horas extraordinarias, el cálculo para el pago de los recargos respectivos se hará en base al salario extraordinario establecido en el inciso anterior.(1)

CIAGS: Art. 14  
CR: Art. 38.8  
PCADH: Art. 7. h)  
PIDESC: Art. 7.d)

CIAGS: Art. 14

Presunción: salario estipulado  
por tiempo incluye asueto

CIAGS: Art. 14  
Recargo del 100%

Salario base para calculo

CR: Art. 38.8

**Obligación de no interrumpir servicios públicos o esenciales**

**Art. 193.-** En las empresas que presten servicios públi



Otros servicios

cos, 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;
- d) Labores cuya interrupción pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicos; y
- e) 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.

Remuneración especial

#### Coincidencia de los días de asueto y de descanso

**Art. 194.-** Si coincidiera 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.

#### Trabajadores excluidos

**Art. 195.-** Únicamente 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.

## CAPITULO VII

### Del aguinaldo

#### Obligación de pago del aguinaldo

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

#### Derecho al aguinaldo

**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 tuvieran 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.

#### Monto de la prima por aguinaldo

**Art. 198.-** La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será:

- 1) Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días;
- 2) Para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días;
- 3) Para quien tuviere diez o más años de servicio, una prestación equivalente al salario de dieciocho días.(4)

#### Forma de cálculo del aguinaldo

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

- 1) 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
- 2) El salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante

CIAGS: Art. 9  
CR: Art. 38.5

CR: Art. 38.5  
Tiempo mínimo de servicio

Pago proporcional

CR: Art. 38.5

10 Días

15 Días

18 Días

CR: Art. 38.5

Salarios por unidad de tiempo

Otras formas de estipulación

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.

CR: Art. 38.5

#### Oportunidad de pago del aguinaldo

**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.

CR: Art. 38.5

#### Pérdida del aguinaldo

**Art. 201.-** Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse la prima, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día.

CR: Art. 38.5

Pago proporcional

#### Pago en caso de terminación del contrato

**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.

### CAPITULO VIII

## Disposiciones comunes a los capítulos V y VII

#### Causas justificadas de ausencia

**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.

Excepción

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

## TITULO PRIMERO

# Asociaciones profesionales

## CAPITULO I

## Del derecho de asociación profesional y su protección

C87: Art. 2 CR: Arts. 7 y 47  
 C107: Art. 15.2.d DADDH: Art. XXII  
 C 141: Art. 3 DPDF: Art. 2. a)  
 CADH: Art. 16.1 DUDH: Arts. 20.1 y 23.4  
 CDN: Art. 15.1 PCADH: Art. 8.1. a)  
 CIAGS: Art. 26 PIDESC: Art. 8.1. a y 8.2  
 CICCDCM: Art. 1  
 CIDTM: Arts. 26 y 40  
 CIEDIR: Art. 5. e). II

Titulares del derecho

### Libertad sindical. Dimensión positiva. Principio de no discriminación

**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:

- Los patronos y trabajadores privados;
- Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. (7)

Prohibición

C87: Art. 2  
 C98: Arts. 1.1, 1.2.a) y d), 2.1. y 2.  
 C 111: Art. 1.1.a)  
 C 135: Art. 1  
 CR: Arts. 7 y 47  
 DPDF: Art. 2.a)  
 DUDH: arts. 20.2 y 23.4  
 PCADH: Art. 8.3

Prácticas o conductas antisindicales

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

### Libertad sindical. Dimensión negativa.

**Art. 205.-** Se prohíbe a toda persona:

- Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;
- Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;
- Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y

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

C 98: Art. 2.2  
 Prohibición de sindicatos mixtos

### Principio de pureza

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

CADH: Art. 16.2  
 CR: Art. 47  
 PCADH: Art. 8. 2. a)

### Principios democráticos de ejercicio

**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.

Prohibición de privilegios  
 Predominio de mayorías: un voto por persona

Ejercicio estrictamente personal de derechos

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:

Casos en que se admite representación

- Que la representación se otorgue por escrito y se acompañe del comprobante de identificación extendido por el sindicato al miembro representado; y
- 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.

Casos que no admiten representación

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

## CAPITULO II

## Constitución de los sindicatos

C 87: Art. 10  
 CR: Art. 47

### Sindicatos de trabajadores: clases

**Art. 208.-** Se reconocen las siguientes clases de sindicatos:

	<p>a) Sindicato de Gremio;  b) Sindicato de Empresa;  c) Sindicato de Industria;  d) Sindicato de Empresas varias; y  e) Sindicato de Trabajadores Independientes. (8)</p>	
C 87: Art. 10 Sindicato de gremio	<p><b>Clases de sindicatos: Definición</b>  <b>Art. 209.-</b> Sindicato de Gremio, es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.</p>	
Sindicato de empresa	<p>Sindicato de Empresa, es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.</p>	
Sindicato de industria	<p>Sindicato de Industria, es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.</p>	
Sindicato de empresas varias	<p>Sindicato de Empresas varias, es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.</p>	
Sindicato de trabajadores independientes	<p>Sindicato de Trabajadores Independientes, es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional. (7)(8)</p>	
CDN: Art. 15.2	<p><b>Edad mínima para integrar un sindicato</b>  <b>Art. 210.-</b> Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad.</p>	
C 87: Art. 10 PIDESC: Art. 8.1.c)	<p><b>Sindicato de trabajadores: mínimo de miembros para su constitución</b>  <b>Art. 211.-</b> Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros.</p>	

	Obligación patronal de reconocer a los representantes de los trabajadores	Sin embargo, el empleador estará obligado a reconocerlo como representante del interés de los trabajadores, a tratar y a negociar colectivamente con él, cuando representa a la mayoría de los trabajadores de su empresa. Tratándose de Sindicato de Empresas varias, dicho reconocimiento, para los mismos fines, no podrá ser común, sino individual y separados por cada empleador.
	Reconocimiento voluntario	Cuando el Sindicato no representa la mayoría a que se refiere el inciso anterior, el reconocimiento que de éste hiciese el patrono será voluntario.
	Defensa de intereses de afiliados	Si el Sindicato no logra la representación a que se refiere este Artículo, mantendrá, no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados. (8)
		<p><b>Sindicato de empleadores: mínimo de miembros para su constitución</b>  <b>Art. 212.-</b> Los sindicatos de patronos deberán constituirse con siete patronos por lo menos.</p>
	Edad mínima	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.
	C 87: Art. 3.1 C 135: Art. 1	<p><b>Acta constitutiva o de fundación: requisitos</b>  <b>Art. 213.-</b> De la reunión inicial de constitución de un sindicato se debe levantar un Acta de Fundación, en la cual se expresará:</p>
	Fecha, lugar y calidades de constituyentes	a) La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule;
	Nombre, objeto, clase y domicilio	b) El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un Sindicato de Industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los trabajadores prestan sus servicios;

- Junta directiva
- c) La designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente, un Tesorero y un Fiscal; y
- Otros datos
- d) Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.

Certificación por notario o delegado (s) del MTPS

Los interesados podrán solicitar la presencia de un Notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento. (8)

Obligación de comunicar al empleador y al MTPS

#### Firma de acta por los fundadores

**Art. 214.-** El Acta de Fundación 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 deberá comunicar inmediatamente al empleador interesado, con copia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o a la autoridad municipal si el Ministerio no tuviese una dependencia o un representante en el lugar de constitución del sindicato.

C 135: Art. 1  
Fuero sindical de promotores

A partir de la fecha de presentación del acta a la autoridad competente y hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato, los miembros fundadores, en un máximo de treinta y cinco, gozarán de las garantías previstas en el Artículo 248 de este Código. (8)

C 87: Art. 7

#### Principio de autarquía sindical: aprobación de estatutos

**Art. 215.-** En la misma reunión, o en una reunión ulterior que se deberá celebrar a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes, se discutirán o aprobarán los estatutos del sindicato. (8)

Encargados de las gestiones

#### Reconocimiento de personería jurídica

**Art. 216.-** A reserva de disposiciones diferentes del acta de fundación, el Presidente o el Secretario del sindicato quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de su personalidad jurídica. (8)

## CAPITULO III

# Estatutos

### Principio de autarquía sindical. Potestad estatutaria.

**Art. 217.-** Dentro del respeto de la Ley y de la liquidación, los interesados tienen el derecho de redactar sus estatutos sindicales. Sin embargo, los mismos deben en todos los casos expresar lo siguiente:

C 87: Art. 3.1  
C 135: Art. 1  
DPDF: Art. 2. a)  
PIDESC: Art. 8.1.c)

Derecho a redactar estatutos

Requisitos

Clase, objeto y domicilio

Condiciones y derechos de miembros

Sanciones disciplinarias

Cuotas

Cuotas extraordinarias

Régimen asambleas

Elección de órganos directivos

Liquidación de bienes y fondos

Régimen de presentación de cuentas

- a) Clase, objeto y domicilio del sindicato;
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros;
- c) Derechos de sus miembros;
- d) Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos para la liquidación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculcado;
- e) La cuantía de las cuotas ordinarias y su forma de pago;
- f) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;
- g) Epocas y procedimientos para la liquidación de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, debates y votaciones. Las asambleas ordinarias deberán celebrarse con una liquidación no menor de un año, previa convocatoria con una que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;
- h) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, liquidación, facultades, liquidación, causales y procedimientos para su remoción;
- i) Las reglas para la liquidación de los bienes y fondos sindicales, para la liquidación de los presupuestos, presentación de balance y de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en una asamblea ordinaria;
- j) La época y forma de presentación de las cuentas sindicales;



Normas para la liquidación y modificación de estatutos

Residual

- k) Normas para la liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y
- l) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato. (8)

#### Modelos de estatutos: uso potestativo

**Art. 218.-** Con objeto de facilitar la constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previa consulta con las federaciones y confederaciones sindicales, podrá aprobar modelos de estatutos que pondrá a la disposición de los sindicatos en formación que lo soliciten, sin que exista obligación de aceptarlos por parte de estos. (8)

### CAPITULO IV

## Personalidad jurídica

C 87: Arts. 7 y 8  
CIAGS: Art. 26  
CR: Art. 47  
PIDESC: Art. 8.1.c)

Recaudos a consignar ante el MTPS

#### Reconocimiento de personería jurídica sindical

**Art. 219.-** Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con este Código tengan existencia legal, deberán obtener personalidad jurídica. Con ese objeto, las personas designadas por el sindicato deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- a) Copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en los Artículos 213 y 214, la cual deberá estar debidamente certificada;
- b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que estos hubiesen sido aprobados.

Procedimiento administrativo  
Silencio positivo del empleador

Dentro de los cinco días hábiles de esta presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, librárá oficio al empleador, o a los empleadores, con el objeto de que certifiquen la condición de asalariados de los miembros fundadores del sindicato, salvo que se trate de un sindicato de trabajadores independientes. Los empleadores deberán responder dentro de los cinco días hábiles de haber recibido este oficio; su silencio equivale al reconocimiento de la calidad de trabajador.

Dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la Ley. Este examen no será necesario si el sindicato presenta un estatuto según un modelo aprobado de conformidad con lo previsto en el artículo precedente.

Deficiencias formales o contravenciones de los estatutos.  
Subsanación o desistimiento

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social observase deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles. Si no lo hicieran, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica.

Concesión de personería jurídica e inscripción del sindicato

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no advirtiese anomalías, o éstas hubiesen sido subsanadas, concederá la personalidad jurídica y mandará inscribir al sindicato en el registro respectivo.

Silencio positivo de la administración

Si hubiese transcurrido un plazo de treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud de personalidad jurídica de un sindicato o después que los interesados hubiesen subsanado las observaciones eventuales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que éste hubiese dictado resolución, se tendrá por registrado el Sindicato con todos los efectos de la Ley, y éste adquirirá la personalidad jurídica.

Publicación de resolución en diario oficial

La resolución que conceda personalidad jurídica, o en su caso la constancia de silencio administrativo, así como los estatutos sindicales, se publicarán gratuitamente en el Diario Oficial.

Publicación por parte del sindicato

El sindicato podrá, a su costa, publicar la resolución o la constancia de silencio administrativo en un diario de mayor circulación nacional.

Prueba de existencia del sindicato

La existencia del sindicato se probará con el mencionado Diario o con una constancia expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se especificará:

- 1) A qué directivos confieren los estatutos la representación legal del sindicato;
- 2) Número, fecha y tomo del Diario Oficial en que figura publicada la resolución y los estatutos; y
- 3) Número del libro y de la inscripción del sindicato en el registro respectivo. (7)(8)

## CAPITULO V

# Gobierno de los sindicatos

C 87: Art. 3.1 máxima autoridad del sindicato

### Asamblea general

**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.

C 87: Art. 3.1 Atribuciones

### Tipos de asambleas

**Art. 221.** - Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la Ley y los estatutos respectivos, son las siguientes:

Asambleas Generales

- 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 económica del sindicato;
  - 4) Acordar la expulsión de uno o más 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 disolución del sindicato de acuerdo con la

Asambleas Seccionales

- Ley y los estatutos respectivos;
  - 9) Acordar el monto de las cuotas ordinarias, el número de veces que en el año se pueden exigir las cuotas extraordinarias, así como la cantidad máxima que se pueda cobrar en concepto de tales y la forma de cobrar unas y otras; y
  - 10) Decidir sobre todos aquellos asuntos no encomendados a otro órgano. (8)
- 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 expulsión de uno o más 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 disolución 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 estén encomendados a otro órgano.

Las juntas directivas generales y seccionales podrán convocar a asamblea únicamente 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 artículo. (8)

C 87: Art. 3.1 La mitad más uno de los miembros

### Quórum para sesionar

**Art. 222.** - La asamblea no podrá constituirse si no concurren a ella, o están representados por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato o de la seccional.

Segunda convocatoria: miembros presentes

Cuando no concurren, o estuviese representado el número de miembros exigidos en el párrafo anterior, se podrá convocar en el acto para otra asamblea, pudiendo ésta celebrarse inmediatamente después de aquellas

Voto secreto o público:  
supuestos

Acuerdos por mayoría de votos.  
Casos de mayoría especial

R 143: Art. IV.17  
Delegados de cada seccional.  
Estatutos determinarán número

Concurrencia necesaria de  
la mitad más uno de los  
delegados: un delegado un  
voto

No admite delegación: elección  
de junta directiva o disolución

para la cual no hubo quórum, observándose lo dispuesto en los estatutos. Esta segunda asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso.

El voto será secreto en los casos de elecciones, aprobación de memorias o cuentas que deben rendir las juntas directivas. En todos los demás casos el voto será público. Los acuerdos que tome la asamblea deberán serlo por simple mayoría de votos, excepto en aquellos casos en que los estatutos exijan una mayoría especial. (8)

#### Asamblea general: sindicato con seccionales

**Art. 223.-** En aquellos sindicatos que estén organizados en seccionales, se permitirá para facilitar la celebración de asambleas generales, que éstas se integren con delegados de cada seccional, quienes serán electos para un año en asambleas convocadas al efecto. Los estatutos determinarán el número de delegados, que será proporcional al número de trabajadores afiliados al sindicato en la respectiva división y las demás disposiciones que se estimen convenientes.

Los sindicatos harán uso de la facultad que concede el inciso anterior, cuando así convenga a sus intereses, según lo dispongan sus estatutos.

En caso de celebrarse asamblea de delegados ordinarios o extraordinarios, será siempre necesaria la concurrencia de la mitad más uno de ellos y cada delegado tendrá derecho a un voto, debiéndose tomar los acuerdos según se establece en el inciso último del artículo anterior.

Lo dispuesto en el presente artículo no tendrá lugar cuando se trate de elegir la junta directiva general del sindicato o de acordar la disolución del mismo. (8)

## CAPITULO VI

# Juntas Directivas

Generales y seccionales

Integración máxima y mínima:  
sindicato de industria o de  
gremio

Junta directiva seccional

Junta directiva del sindicato de  
empresas varias

C 87: Art. 3.1  
CDN: Art. 15.2  
CR: Art. 47

### Tipos de juntas directivas

**Art. 224.-** Las juntas directivas serán de dos clases: generales y seccionales. Las generales tendrán a su cargo la dirección y la administración de todo el sindicato y tendrán jurisdicción en toda la República; y las otras sólo en lo atinente a la respectiva seccional por empresa.

El número de miembros de la junta directiva general no podrá 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 serán distribuidos en las empresas en que el sindicato tenga afiliados; Por consiguiente, en una empresa no podrá haber más de seis miembros pertenecientes a la junta directiva general.

El número de miembros de la junta directiva seccional por empresa no podrá ser menor de tres ni mayor de siete.

El número de miembros de la junta directiva del sindicato de empresas varias no podrá ser menor de tres ni mayor de siete, distribuidos en las empresas de que se trate. (8)

### Requisitos para ser miembro de la junta directiva

**Art. 225.-** Para ser miembro de una junta directiva se requiere:

- 1) Ser salvadoreño por nacimiento;
- 2) Ser mayor de dieciocho años de edad;
- 3) Ser miembro del sindicato;
- 4) Ser de honradez notoria;
- 5) No ser empleado de confianza ni representante patronal; y
- 6) No formar parte de otra junta directiva del mismo sindicato.

C 87: Art. 3.1 y 8.1  
C 135: Art. 1  
Administrar y dirigir el sindicato

### Obligaciones y atribuciones de las juntas directivas generales

**Art. 226.-** Son obligaciones de las juntas directivas generales, además de las propias de administrar y dirigir el sindicato y de las que les impongan las leyes y los estatutos, las siguientes:(1)

Libros legales

1) 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;

Informar miembros de junta directiva

2) 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 dado 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;

Momento en que se adquiere calidad de directivo: fuero sindical

Comunicar nómina actualizada

3) Comunicar una vez por año al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la nómina actualizada de los miembros del sindicato;

R 143: Art. IV.14  
Recolección de cuotas sindicales

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

Depositar fondos y valores

5) 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;

Rendición de cuentas

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

Puesta a disposición de información y documentación

7) Poner a disposición de las autoridades públicas, si éstas lo solicitan, las mismas informaciones y documentación que según los estatutos deben suministrar a sus miembros inoportunidad de las asambleas ordinarias;

Memoria anual

8) Someter anualmente a la asamblea general la memo-

Vigilancia de votaciones C 98: Art. 4  
DPDF: Art. 2. a)  
R163: Art. II.3.a)

Negociar convenciones y contratos colectivos de trabajo

- ria de sus actividades;
- 9) Vigilar las votaciones en las asambleas, especialmente en lo relativo a la singularidad y secreto del voto;
- 10) 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;
- 11) Ordinal derogado. (8)

### Obligaciones y atribuciones de las juntas directivas seccionales

**Art. 227.-** Las juntas directivas seccionales tendrán las obligaciones señaladas en los numerales 1, 4, 5, 6, 7, 9, y 10 del artículo anterior, en lo tocante a la seccional respectiva. Además, para que la junta directiva general puedan darle cumplimiento a lo preceptuado en los numerales 2, 3, 7, y 8, las seccionales deberán comunicarle sin pérdida de tiempo, los hechos y los datos a que tales numerales se refieren. (8)

## CAPITULO VII

# De las atribuciones y prohibiciones a los sindicatos y de sus sanciones

### Atribuciones de los sindicatos

**Art. 228.-** Corresponde a los sindicatos:

C 87: Art. 3.1 DPDF: Art. 2.a)  
CR: Art. 47 R163: Art. II.3.a)  
C98: Art. 4

Celebrar contratos y convenciones colectivas

Cumplir con legislación, contratos, convenios y reglamentos internos

Representación de miembros

Administrar bienes

- 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;
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, esta-

- blecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros;
- Adquirir bienes e) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades;
- Fomentar buenas relaciones obrero patronales f) 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
- Residual g) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados a la superación de éstos.

## Principio dispositivo

C 87: Art. 8  
CR: Arts: 7 y 47  
DPDF: Art. 2. a)  
PCADH: Art. 8.2

**Potestad estatutaria: fines de los sindicatos**

**Art. 229.-** Los sindicatos tienen como objeto la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros. Sus funciones, atribuciones y facultades son determinadas por sus estatutos, dentro del respecto de la Ley y la Constitución.

## Independencia política

Los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos.

## Prohibiciones

Injerencia religiosa CIDTM: Art. 12  
C 111. Arts. 1 y 2 DADDH: Art. III  
CADH: Art. 12 DUDH: Art. 18  
R 111. Art. I.1.1).a)

## Finalidad lucrativa

## Limitar libertad de trabajo

Actos de coacción o  
constreñimiento

## Suministrar datos falsos

## Fomentar actos delictuosos

## Fomento de huelgas ilegales

Además, les está 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;
- d) 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.
- e) Suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de Trabajo y de Economía, ocultar los datos que les pidan dichas autoridades, o estorbar las investigaciones que deban realizar las mismas de conformidad con la ley;
- f) Fomentar actos delictuosos contra las personas o la propiedad; y
- g) Hacer o fomentar huelgas no reconocidas por este Código. (8)

CR: Arts: 7 y 47  
C 87: Arts. 4 y 8  
DPDF: Art. 2 a)

Multa, suspensión o disolución

Cuantía de la multa y plazo de  
suspensión

CIAGS: Art. 26  
CR: art. 47

Disolución: violación  
extremadamente grave

CIAGS: Art. 26  
CR: art. 47

Disminución número de  
miembros

Imposibilidad jurídica de  
subsistir

Por decisión de sus miembros

C 87: Arts. 4 y 8

**Sanciones: Imposición por la autoridad judicial. Principio de independencia**

**Art. 230.-** Los sindicatos que en el desarrollo de sus actividades infrinjan las disposiciones de este Código u otras leyes, podrán ser sancionados con multa, suspensión o disolución, las cuales serán impuestas por las autoridades judiciales competentes.

Las multas pueden variar de Doscientos a Diez Mil colones; no pudiendo exceder en ningún caso del veinticinco por ciento del activo del sindicato; la suspensión durará de uno a seis meses, según la gravedad de la infracción. (8)

**Causales de multa o de suspensión**

**Art. 231.-** Se impondrá pena de multa por la comisión de cualquier infracción al Artículo 229. En caso de cometerse una segunda infracción en el curso de un año, o si el sindicato hubiere cometido una infracción muy grave, se le impondrá la de suspensión.

La disolución podrá ser pronunciada sólo en caso de violación extremadamente grave de la Ley o de la Constitución. (8)

**Otros supuestos de disolución**

**Art. 232.-** Asimismo procede la disolución del sindicato:

- a) Cuando por más de un año, el número de sus miembros hubiese caído por debajo de treinta y cinco;
- b) Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato como en los casos de cierre de la empresa, terminación total de la obra u otros semejantes; y
- c) Por decisión de sus miembros de conformidad con las correspondientes reglas estatutarias. (8)

**Procedimiento judicial sancionatorio**

**Art. 233.-** Para imponer las sanciones a que se refiere el Art. 230, y en el caso del Artículo anterior, se seguirá el procedimiento indicado en los Artículos 619 y siguientes de este Código ante el Juez competente.

En el caso del Artículo 232, cualquier interesado podrá iniciar el trámite judicial correspondiente. (8)



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

## CAPITULO VIII

# De la liquidación de los sindicatos

Designación de delegados

### Comisión liquidadora: integración

**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 este no se allanare a nombrar su delegado, podrá procederse a la liquidación con sólo los delegados ministeriales.

Juramento y posesión de cargo

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.

Delegado MTPS preside comisión

El Delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social será el Presidente de la comisión y tendrá la representación judicial y extrajudicial del sindicato.

Prórroga

### Plazo para liquidación

**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.

Obligaciones de la junta directiva

### Inventario de bienes

**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.

### Competencia de la comisión liquidadora

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

- 1) Promover y realizar el cobro de las deudas a favor del sindicato;
- 2) Vender los bienes muebles e inmuebles del sindicato;
- 3) 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;
- 4) Efectuar los pagos necesarios para satisfacer los compromisos originados por la liquidación;
- 5) Dar destino legal a los haberes líquidos del sindicato.

### Convocatoria a la asamblea general o a última junta directiva

**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.

### Enajenación de bienes inmuebles

**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.

### Cobro de cuotas insolutas

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

### Prohibiciones para la comisión liquidadora

**Art. 242.-** La Comisión Liquidadora no podrá:

- 1) Tomar dinero a préstamo para pagar las deudas del sindicato;
- 2) Hipotecar o gravar en cualquier forma los bienes muebles o inmuebles del sindicato; y

Pública subasta: juicio ejecutivo



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

ISSS

#### Recursos remanentes

**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.

#### Informe de gestión

**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.

MTPS

#### Archivo de documentos

**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.

Aprobación de cuentas de liquidación

#### Subsistencia de la responsabilidad de los liquidadores

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

MTPS

#### Acuerdo de extinción

**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.

Publicación en diario oficial

C 98:Art. 1  
CIAGS: Art. 26  
CR: Art. 47  
DPDF 135: Art. 1  
DPDF: Art. 2. a)  
R 143: Arts. II.2, III.5yIII.6.2.a)yb)

Fuero de directivos

Prohibición de despido, traslado o desmejora: límites a *ius variandi*

## CAPITULO IX

# Disposiciones varias

#### Fuero sindical

**Art. 248.-** Los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obte-

nerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato; y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente.

Inicio de la protección

La protección a que se refiere el inciso anterior comenzará a partir de la fecha en que los fundadores se presentaren ante la autoridad administrativa con el objeto de registrar el sindicato.

Fuero de promotores

La garantía establecida en el inciso primero también protege:

- A los promotores de la Constitución de un sindicato, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a solicitud de aquellos, notifique al patrono o patronos, la nómina de los mismos. No se podrá intentar una ulterior promoción para constituir un sindicato, sino después de transcurridos seis meses de la anterior.
- A los miembros del sindicato, con un máximo de dos personas por cada cargo establecido, que de conformidad con los estatutos presenten su candidatura para un puesto directivo. Esta garantía se extenderá desde el momento en que el patrono hubiese sido notificado por escrito dentro de los treinta días anteriores al acto eleccionario, de la existencia de la candidatura, hasta una semana después del mismo si el trabajador no hubiere sido electo. Si fuese electo se estará a lo dispuesto en el inciso primero de este artículo.

R 143. Art. III.7.1

Fuero electoral: candidatos a junta directiva

Información al MTPS

El sindicato deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Patrono, los nombres y cargos cuya protección solicita en virtud de este artículo. En el caso de esta letra, la comunicación podrá ser efectuada por el propio trabajador interesado.

Traslado: definición

Para los efectos de este artículo, 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)

C 98: Art. 1  
C 135: Art. 1  
R 143. III. 7.2

#### Extensión de la protección

**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.

C 98: Art. 1  
C 135: Art. 1  
ROIT 143: Art. III.5

#### Garantía adicional para directivo interino

**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.

C 87: Art. 2  
C 98: Arts. 1 y 2  
C 111: Art. 1.1.a)  
C 135: Art. 1  
CR: Art. 47  
DPDF: Art. 2. a)

#### Despidos antisindicales

**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 número mínimo de miembros requeridos por el presente Código, será sancionado con multa de diez a cincuenta veces el salario mínimo mensual, salvo que justifique ante la autoridad competente la legalidad del despido.

Intención de mermar número de miembros requeridos

Imprudencia de disolución

No podrá declararse la disolución del sindicato de empresa por insuficiencia del número de afiliados, cuando esta insuficiencia sobrevenga a consecuencia de despidos injustificados. Lo mismo se aplicará a las seccionales de los sindicatos, de existir estas. (8)

CR: Art. 38.3

Obligación del empleador: notificación por medio del DNOS. MTPS

#### Retención de cuotas sindicales

**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.

Comisión liquidadora: notificación cuotas insolutas

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.

Multa por incumplimiento

Si el patrono por malicia o negligencia no cumpliera, 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 coleccionar las cuotas.

C 87 Art. 2  
Requisitos

#### Desafiliación voluntaria. Libertad sindical negativa

**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.

Efectos

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

Cese retención de cuota sindical

#### Desafiliación voluntaria. Procedimiento

**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.

Renuncia no recibida o negativa a entregar constancia: trámite ante MTPS

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.
Incomparencia de representantes legales	Quando 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.
Comunicación a empleador	<b>Expulsión de miembros</b> <b>Art. 255.-</b> 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.
C 87 Art. 4 Principio de legalidad	<b>Supervisión de las organizaciones sindicales</b> <b>Art. 256.-</b> 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.
Vigilancia y fiscalización financiera	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.
Prohibición de injerencia o intervención	Al ejercer sus facultades de vigilancia, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos y garantías que la Constitución y este Código consagran en favor de los sindicatos. (8)

## CAPITULO X

## Federaciones y confederaciones

**Mínimo de miembros para constitución**

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

Las federaciones y confederaciones tienen derecho a que se les conceda personalidad jurídica. (8)

**Autorización previa de asamblea general**

**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 concorra debidamente autorizado dicho representante.

**Acta constitutiva: requisitos**

**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 concorra;
- 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.

**Principio de autarquía sindical. Potestad estatutaria**

**Art. 260.-** Dentro del respeto de la Ley, de la Constitución y de los objetivos de las Organizaciones sindicales según

C 87: Arts. 2, 5, 6 y 7  
CIAGS: Art. 26  
PCADH: Art. 8.1. a)  
PIDESC: Art. 8.1.b)

Personalidad jurídica

Mandato expreso para  
asamblea de fundación

C 87 Arts. 3.1), 6 y 7  
Acta levantada por notario  
o MTPS

Generales de cada sindicato

Acreditación de personería  
jurídica

Número de libro y de  
inscripción en el registro

C 87: arts. 3.1, 4, 6 y 8  
Principio de legalidad

el presente Código, las federaciones y confederaciones tendrán las facultades que les confieren sus estatutos. (8)

Competencias estatutarias

#### Tribunales de apelación

**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.

C 87: Art. 2  
Acuerdo por Asamblea General

#### Desafiliación a federaciones o confederaciones

**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.

C 87: Art. 6  
CIAGS: Art. 26

#### Normativa supletoria

**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.

### CAPITULO XI

## De las asociaciones profesionales agropecuarias

**Art. 264.-** Derogado. (8)

**Art. 265.-** Derogado. (7)(8)

**Art. 266.-** Derogado. (7)(8)

**Art. 267.-** Derogado. (8)

### TITULO SEGUNDO

# Del contrato colectivo de trabajo y de la convención colectiva de trabajo

#### Objeto y ámbito

**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.

C 98: Art. 4  
CR: Art. 39  
DPDF: Art. 2. a)

### CAPITULO I

## Del contrato colectivo de trabajo

#### Partes

**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.

C 98: Art. 4  
CIAGS: Art. 7  
CR: Art. 39

Sindicatos contratan con varios empleadores

C 98: Art. 4  
CR: Art. 39

#### Titular del derecho

**Art. 270.-** El sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo.

Legitimidad negocial del sindicato parte: 51% mínimo de afiliación requerida

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 ocurrirá respecto del patrono que en su empresa o establecimiento tuviere no menos del porcentaje dicho de trabajadores afiliados a un sindicato.

Trabajadores afiliados a 2 o más sindicatos: sindicato de mayor afiliación

Si en la empresa o establecimiento existieren trabajadores pertenecientes a dos o más sindicatos, el que de éstos haya obtenido el porcentaje a que se refiere el inciso anterior podrá 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 sucederá cuando la voluntad de sustituir se haya expresado por acuerdo de Asamblea General, comunicado al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo.

Subrogación de derechos y obligaciones: acuerdo de asamblea general

R 163: Art. II.3.a) y II.3.b)  
DNOS. MTPS declara titularidad del sindicato interesado

El Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, por los medios que estime convenientes verificará los extremos mencionados y, encontrando fundada la comunicación, declarará la titularidad del sindicato interesado, resolución que notificará tanto a éste como a la asociación perdidosa y al patrono para los efectos de ley, haciendo además la anotación en el registro correspondiente.(3)

C98: Art. 4  
CR: Art. 39

Sindicato con 51% de trabajadores afiliados

#### Obligación del empleador de negociar y celebrar contrato colectivo

**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.

Obligación sindical de negociar a petición del empleador

Sindicatos coaligados para reunir porcentaje requerido

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.

ROIT 163: Art. II.3.a)

#### Oportunidad para acreditar la representatividad

**Art. 272.-** La negociación y celebración del contrato colectivo será obligatoria, cuando se haya llenado el porcentaje a que se refiere el artículo precedente, en algún momento de los sesenta días anteriores a aquél en que una de las partes hubiere presentado a la otra, la solicitud y el proyecto a que se refiere el artículo 481.

Revisión obligatoria de los contratos colectivos

La revisión del contrato colectivo de conformidad a las disposiciones de este Código es obligatoria y no será necesario establecer el porcentaje a que se refiere el inciso anterior. Esta disposición no es aplicable a los sindicatos de empresa los cuales deberán establecer el porcentaje de afiliados conforme a este Código.

Falta de porcentaje requerido: negociación voluntaria

Si en una empresa el sindicato, o en su caso los sindicatos coligados no alcanzasen el porcentaje expresado en el artículo anterior, las partes podrán negociar voluntariamente.

Eficacia *erga omnes* del contrato colectivo

En una empresa sólo puede haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que lo hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tal empresa durante la vigencia del contrato o convención colectivos de trabajo. (3)(8)

Mutuo acuerdo de las partes

#### Revisión del contrato colectivo celebrado a plazo

**Art. 273.-** El contrato colectivo de trabajo celebrado a plazo, puede revisarse por mutuo acuerdo de las partes, observándose para ello los procedimientos establecidos para su celebración, en lo que fueren aplicables.(3)

C 135: Arts. 1 y 2.1  
Designación por junta directiva

#### Miembros o apoderados negociadores

**Art. 274.-** La correspondiente directiva sindical podrá encomendar la negociación del contrato colectivo a uno



o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

Sindicatos coaligados:  
comisión negociadora

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.

C 98: Art. 4  
C 100: Art. 2.2.c  
C 135: Arts. 2.1 y 4

Cláusulas normativas,  
obligacionales y de envoltura

### Contrato colectivo.

#### Contenido mínimo y ámbito material

**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;
- d) Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento;
- e) Cláusula que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;
- f) Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y
- g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

#### Plazo. Tácita reconducción

**Art. 276.-** El contrato debe celebrarse a plazo o por tiempo necesario cuando se trate de la 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.

Ultraactividad e inderogabilidad 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.

*Rebus sic stantibus* :  
Revisión por variación sustancial  
de las condiciones económicas

Si las condiciones económicas del país o de la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes pedir la revisión del contrato colectivo de trabajo, siempre

que haya transcurrido por lo menos un año de vigencia del plazo original, de sus prórrogas o revisiones. Lo dispuesto en este inciso será también aplicable al contrato celebrado para la ejecución de determinada obra.(3)

Excepción de contrato vigente o de plazo pendiente

En caso de disolverse el sindicato con quien un patrono tiene pactado un contrato colectivo, ningún otro sindicato integrado por 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.

C 87: Art. 2  
CIAGS: Art. 7  
CR: Arts. 39 y 47  
DPDF: 2. a)

Libertad sindical negativa

#### Prohibición de cláusulas de exclusión

**Art. 277.-** Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo; por consiguiente, el patrono podrá emplear o conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato. (7)

No discriminación e igualdad de trato

Casos de excepción

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.

C98: Art. 4

#### Formalidades del contrato colectivo

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

Presentación de ejemplares  
ante MTPS.  
Registro

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.

Calificación de requisitos forma  
y capacidad de contratantes

Homologación: inscripción.  
Devolución con observaciones

#### Procedimiento de inscripción

**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 inte-



Denegación de inscripción: recurso jerárquico para ante DGT

resados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes.

Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considere indebido, podrá recurrir jerárquicamente 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 al derecho, la confirmará, en otro caso, ordenará la inscripción. Contra la resolución del Director no habrá recurso alguno.

Principio del orden público laboral: cláusulas en contravención de ley se tendrán por no escritas

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.

Datos del asiento

#### Registro del contrato colectivo

**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.

#### Prueba de existencia del contrato colectivo

**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.

#### Inderogabilidad de derechos y obligaciones individuales

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

#### Terminación del contrato colectivo de trabajo:

##### Supuestos

**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;

Mutuo consentimiento

Quiebra o concurso  
Agotamiento de materia

Cierre total  
Imposibilidad jurídica de subsistencia

Residual

Trámite  
Excepción: subrogación de derechos y obligaciones

Disolución de sindicato coaligado: efectos respecto del contrato

- b) Por quiebra o concurso del patrono;
- c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- d) Por el cierre total de la empresa;
- e) 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
- f) Por las demás causas establecidas en el contrato.

#### Finalización por disolución del sindicato

**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.

#### Terminación del contrato colectivo:

##### cancelación en el registro

**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.		
Afectación de bienes del empleador	<p><b>Responsabilidad patrimonial de la empresa o establecimiento</b></p> <p><b>Art. 286.-</b> 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.</p>	Empleador con varias empresas	<p>to a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.</p> <p>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.</p>
Responsabilidad del sindicato parte	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.	Obligación de negociar a instancia del sindicato de empleadores	En iguales circunstancias, el sindicato de trabajadores estará obligado a negociar la convención colectiva cuando se lo pida el sindicato de patronos.
Aprobación del ministerio de adscripción o tutela	<p><b>Contrato colectivo de trabajo con instituciones autónomas</b></p> <p><b>Art. 287.-</b> Todo contrato colectivo celebrado con una institución oficial autónoma, necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda.(7)</p>	Inderogabilidad de la convención	<p><b>Normativa supletoria</b></p> <p><b>Art. 290.-</b> 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.</p>
Comunicación a la Corte de Cuentas de la República	La institución oficial autónoma que celebre dicho contrato, está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República.(7)		<p><b>Separación patronal del sindicato</b></p> <p><b>Art. 291.-</b> 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.</p>
	<p><b>CAPITULO II</b></p> <p><b>De la convención colectiva de trabajo</b></p>		<p><b>Disolución de sindicatos:</b></p> <p><b>Inderogabilidad derechos individuales</b></p> <p><b>Art. 292.-</b> 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.</p>
C 98: Art. 4 C 135: Arts. 2.1 y 4 CIAGS: Art. 7 DPDF: Art. 2. a) R 163: Art. II.4	<p><b>Partes</b></p> <p><b>Art. 288.-</b> La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.</p>	Mutuo disenso	<p><b>Terminación de la convención colectiva:</b></p> <p><b>Supuestos</b></p> <p><b>Art. 293.-</b> La convención colectiva de trabajo termina:</p> <p>a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;</p> <p>b) Por las causas establecidas en la convención.</p>
Porcentaje de afiliación de trabajadores requerido	<p><b>Obligación patronal de negociar</b></p> <p><b>Art. 289.-</b> Todo sindicato de patronos está obligado a negociar convención colectiva de trabajo, con el sindica-</p>	Causas intrínsecas	
		Aviso a MTPS	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.

Sindicato patronal o bienes de las empresas responsables

#### Responsabilidad patrimonial

**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.

Sindicatos de trabajadores: patrimonio social

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.

## TITULO TERCERO

# Procedimientos para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas

## CAPITULO UNICO

### Requisitos y condiciones

**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 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

C 98: Art. 4  
CIAGS: Art. 7  
CR: Art. 39

Solicitud a DGT

Obligatoria observancia para empresas dedicadas a una misma actividad

Contratos y convenciones rigen el 51% de empresas de la actividad

51% De trabajadores de la actividad

	lo menos, al cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica.
CR: Art. 39	<b>Documentación requerida</b> <b>Art. 296.-</b> El peticionario presentará con su solicitud, los documentos siguientes:
Condiciones de trabajo a uniformar	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;
Certificación de número de contratos y convenciones	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;
Dictamen del Ministerio de Economía	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;
Prueba de porcentaje requerido de empresas y trabajadores	d) 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
Residual	e) Los demás documentos que estime pertinentes.
Diario oficial y periódico de circulación	<b>Publicación de aviso</b> <b>Art. 297.-</b> 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.
	<b>Plazo para oposición</b> <b>Art. 298.-</b> 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.
DGT oír a las partes: alegatos y pruebas	<b>Dictamen del DGT</b> <b>Art. 299.-</b> El Director General oír a ambas partes por cinco días, quienes podrán ampliar sus alegatos y presentar otras pruebas que estimen pertinentes.
Opinión del CNPCE	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.
Dictamen CNPCE: carácter vinculante	<b>Resolución del DGT</b> <b>Art. 300.-</b> 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.
Propuesta del DGT	<b>Publicación del contrato-ley</b> <b>Art. 301.-</b> 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.
Emisión del decreto ejecutivo	Aceptada la propuesta del Director General, el Órgano 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)
Publicación y vigencia	El Decreto se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigencia treinta días después de su publicación.

## TITULO CUARTO

# Reglamento interno de trabajo

## CAPITULO UNICO

## Obligación del empleador

Empleadores con 10 o más trabajadores.

IOA o semi autónomas.  
Aprobación DGT

Reglas de orden técnico o administrativo

**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.

### Finalidad del reglamento interno

**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.

### Contenido mínimo

**Art. 304.-** Entre las reglas a que se refiere el artículo anterior, el reglamento interno deberá contener:

- Horas de entrada y salida de los trabajadores;
- Horas y lapsos destinados para las comidas;
- Lugar, día y hora del pago;
- Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para peticiones o reclamos en general;
- Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;
- Labores que no deben ejecutar las mujeres y los me-

Horario

Horario para comidas

Lugar y oportunidad de pago

Atención de peticiones o reclamos

Régimen disciplinario

Labores prohibidas: mujeres o menores

Exámenes médicos

Higiene y seguridad

Residual. DGT

Un día por falta

Autorización por IGT.  
Plazo

15 Días después de dado a conocer

Nuevos empleadores o representantes.  
Trabajadores de nuevo ingreso

nores de edad;

- 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;
- 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
- Las demás reglas que a juicio del Director General de Trabajo fueren necesarias.

### Suspensión por falta disciplinaria

**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.

### Deber de difusión y vigencia

**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



## TITULO PRIMERO

# Prestaciones inmediatas a cargo del patrono

## CAPITULO I

## Prestaciones por enfermedad

C 107: Arts. 19. a) y 15.2. c)  
CIDTM: Art. 27  
DADDH: Art. XVI  
PCADH: Art. 9.2  
PIDESC: Art. 9

Suspensión del contrato individual  
75% Del salario básico

Un año o más de servicio

5 Meses o más y menos de un año de servicio

Un mes o más y menos de 5 meses de servicio

Cómputo de plazo

### Licencia por enfermedad o accidente común

**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 categoría:** 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 categoría:** 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 categoría:** 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.

Ascensos de categoría

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.

Devolución de las cantidades pagadas y exoneración de las futuras: resolución judicial

### Enfermedad o accidente común provocado por culpa grave del trabajador

**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.

## CAPITULO II

## Prestaciones por maternidad

### Licencia por maternidad

**Art. 309.-** El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis 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.

CIAGS: Art. 33  
CR: Arts. 42 y 50  
PCADH: Art. 9.2

Prestación equivalente al 75% del salario básico

Descanso prenatal suplementario

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del presente Código.

Parto sobrevenido luego de fecha presunta

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

Límite de pago de prestación en dinero

En ningún caso el patrono estará obligado a pagar, una prestación en dinero más allá de los límites previstos en el primer párrafo.

Deducción subsidio del seguro social

El patrono podrá deducir, de la prestación en dinero a que se refiere el primer párrafo de este artículo, 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 Aplicación. (8)

#### Constancia médica de embarazo

**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.

6 Meses antes de fecha probable del parto

#### Tiempo mínimo de servicio

**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.

Pago de prestación por enfermedad y conservación del empleo

#### Suspensión suplementaria

**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, que-

Pausa para lactancia: tiempo efectivo de trabajo

dando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una.

Las interrupciones de trabajo conforme a párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales. (8)

### CAPITULO III

## Ayuda en caso de muerte del trabajador

#### Prestación económica

**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.

CR: Art. 50  
PCADH: Art.9.2

Beneficiarios designados  
60 Días de salario básico

Pago a representante legal

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.

Modificación de beneficiarios

Durante la vigencia del contrato, el trabajador podrá alterar el orden establecido inicialmente o designar personas distintas de las que anteriormente hubiere designado.

Pago a parientes más inmediatos en defecto de designación

Cuando el trabajador no hubiere designado en el contrato escrito a las personas que dependían económicamen-

Gastos del funeral a cargo del empleador

te 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.

## TITULO SEGUNDO

# Seguridad e higiene del trabajo

## CAPITULO I

### Obligaciones de los patronos

#### Adopción de medidas de seguridad e higiene

**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:

- 1) Las operaciones y procesos de trabajo;
- 2) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- 3) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- 4) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

## CAPITULO II

### Obligaciones de los trabajadores

#### Cumplimiento de normas de seguridad e higiene

**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.

C 155: Arts. 8 y 16  
 CIAGS: Art. 30  
 CR: Art. 44  
 PCADH: Art. 7.d)  
 PIDESC: Art. 7.b)  
 R 164: Art. IV.10

Operaciones y procesos  
 Equipos de protección

Instalaciones y condiciones ambientales

Resguardos y protecciones

C 155: Arts. 4, 8, 19. a) y 19. b)  
 PCADH: Art. 7.e)  
 R 164: Art. IV:16

Uso y conservación del equipo de protección

Colaboración a comités de seguridad

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.

## TITULO TERCERO

# Riesgos profesionales

## CAPITULO I

### Disposiciones generales

#### Riesgos profesionales (Definición)

**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.

#### Accidente de trabajo (Definición)

**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:

- 1) En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;
- 2) 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;
- 3) 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

CR: Art. 43

CR: Art. 43  
P 155: Art. 1. a)

o tercero, responsables, conforme al derecho común, el reembolso de las cantidades que hubiere gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones; y

4) 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.

Accidente *in itinere*

Se considera accidente de trabajo

#### **Daño en los miembros artificiales<sup>2</sup> del trabajador**

**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.

CR: Art. 43  
P 155: Art. 1. b)

#### **Enfermedad profesional (Definición)**

**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.

#### **Trabajadores excluidos**

**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 más de cinco personas.(7)

CR: Art. 43  
PCADH: Art. 9.2

Supuestos excluyentes

#### **Responsabilidad del empleador**

**Art. 321.-** Los riesgos profesionales a que se refiere este Título, acarrearán responsabilidad para el patrono, salvo aquellos 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.

<sup>2</sup> Prótesis: NOTA DE LOS EDITORES.

Servicios a sub-contratistas

Cuando el trabajador preste sus servicios a un sub-contratista, se aplicará lo dispuesto en el inciso último del Art. 5.

CR: Art. 43

#### **Requisitos adicionales para establecer la responsabilidad del empleador**

**Art. 322.-** Para que la enfermedad profesional de un trabajador acarree responsabilidad al patrono, es necesario, además:

Listado artículo 332

Relación de causalidad

Tiempo mínimo de servicio

Enfermedad manifestada con posterioridad: caducidad

- 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.

Negativa: exoneración de la responsabilidad del empleador

#### **Incapacidad temporal.**

##### **Deber del trabajador de cumplir con tratamiento**

**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 Dirección General de Inspección de Trabajo dentro de los tres días siguientes al de la negativa del trabajador. (10)

## CAPITULO II

## Consecuencia de los riesgos profesionales

C12: Art. 1  
C107: Art. 15.2.C  
CR: Art. 43  
PCADH: Art. 9.2

### Obligación del empleador de responder por muerte o incapacidad

**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.

### Incapacidad permanente total (Definición)

**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.

### Incapacidad permanente parcial (Definición)

**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.

### Incapacidad temporal (Definición)

**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.

### Lesiones desfigurantes

**Art. 328.-** Las lesiones que sin producir incapacidad para el trabajo, ocasionen grave desfiguración de la víctima, se equiparán a la incapacidad permanente parcial y deberán indemnizarse de conformidad con el Art. 346.

Incapacidad permanente parcial

## Tabla de evaluación de incapacidad

**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 falangeta 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 10 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 110° y 65°, de 15 a 25 %
  - 37) Completa del codo en posición de extensión (desfavorable) entre los 110° y 180°, 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 interfalngiana, 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 %
- d) 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 %
- e) 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 %
- f) 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 135° 5 a 15 %
  - 60) De la rodilla en posición desfavorable, en flexión a partir de 135° hasta 30°, 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 %

#### d) 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 110° y 75°, de 15 a 25 %
- 93) En el pliegue del codo, cuando la flexión pueda efectuarse entre los 45° a los 75°, 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 135° a 180°, de 10 a 25 %
- 101) En el hueso poplíteo, en flexión entre 135° a 30°, 10 a 50 %

### V Dificultad funcional consecutiva a lesiones no articulares, sino a secciones o pérdidas de sustancias 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 135°, 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, desvia-

- ción 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 Parálisis por lesiones de nervios periféricos

- 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 agrafia, 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 trastornos 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, cuan-

- do 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) -d- Cuando sea laxa en la sínfisis, de 15 a 25 %
- 158) -e- 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 deglución, de 10 a 30 % b-1) En los Ojos
- 163) Extracción de un ojo 45 %
- 164) 164- Estrechamiento concéntrico del campo visual conservación de 30° en ambos ojos, de 10 a 20 %
- 165) Estrechamiento concéntrico del campo visual con visión únicamente en 10° o menos, de un ojo, de 10 a 15 %
- 166) Estrechamiento concéntrico del campo visual con visión únicamente en 10° 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, Cuan-

- do un Ojo Profesión que cuando Normal, Afectado no requiera sí se tenga agudeza requiera visual determinada
- 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, 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) Diplopia, de 10 a 20 %
  - 8) Oftalmoplejía interna unilateral, 5 a 10%
  - 9) Oftalmoplejía interna bilateral, de 10 a 20 %
  - 10) Desviaciones de los bordes palpebrales, (eotropión, simblefarón) 0 a 10 %
  - 11) Epífora, de 0 a 10 %
  - 12) Fístulas lacrimales, de 10 a 20 % b-2)
- c) 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 %
- d) 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) Congrigidez 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 cicatricial 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 %
- D) 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 %
- E) En el Abdomen
- 187) Lesiones en los órganos contenidos en el abdomen, de 20 a 60 %
- 188) Lujación irreductible del pubis o relajamiento inter-

- no de la sínfisis pubiana, de 15 a 30 %
- 189) Fractura de la rama isquiopubiana o de la horizontal del pubis, con trastornos 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 %
- F) 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 50 a 80 %
- 193) Pérdida total del pene que obligue a efectuar la micción por un meato artificial, de 50 a 90 %
- 193) Pérdida de los dos testículos en personas menores de 20 años de edad 90 %
- 194) Pérdida de los dos testículos en personas de 20 años de edad, en adelante, de 30 a 80 %
- 195) 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.

#### Grado de incapacidad determinado por el juez

**Art. 330.-** Cuando la incapacidad permanente no pudiese 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.

#### Incapacidades permanentes totales

**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
- d) Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro y los estados mentales crónicos (psicosis crónicas, estados maniáticos y análogos), de mayor gravedad de los contemplados en la Tabla del Art. 329 y reputados como incurables.

#### Responsabilidad del empleador

#### Listado de enfermedades profesionales

**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 arábica).
  - 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, kiessellgur); trabajadores que manipulan productos silíceos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.

#### **Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalaciones de gases y vapores**

Afecciones provocadas por sustancias 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 azoe 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, huletera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.
- 30) Por aldehídos, acridina, acroleína, furfuro 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 fonógeno o cloruro de carbonilo: trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de extinguidores de incendios.
- 33) Por los óxidos de azoe 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, huletera, 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) Dermatitis por acción del calor: herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio.
- 41) Dermatitis por exposición a bajas temperaturas: trabajadores en cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y productos refrigerados.
- 42) Dermatitis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta: trabajadores al aire libre, salineros, soldados, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etc.
- 43) Dermatitis producidas por ácidos clorhídricos, sulfúricos, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, cloro-sulfónico: trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); áci-

- dos 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) Dermatitis por acción de soda caústica, potasa caústica y carbonato de sodio: trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.
  - 45) Dermatitis, 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) Dermatitis 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) Dermatitis por acción del níquel y oxiclورو de selenio: trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.
  - 48) Dermatitis 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) Dermatitis por acción de sustancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetra, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno: trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).
  - 50) Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos: trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos linóleos, etc.
  - 51) Dermatitis 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) Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos, hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitrocloro-benceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas sustancias.
  - 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) Dermatitis 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. Dermatitis de contacto: manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavaderos, 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) Blefarokoniosis: 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: actínica, 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) Manganismo: 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 in-

- terna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.
- 75) Intoxicación cianica: 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) Hidrocarburo 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 sustancias.
  - 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, aldehído bencílico, 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 sustancias 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 sustancias como disolvente de grasas, aceites, ceras, hule, re-

- sinas, 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-tricloreto (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 sustancias, 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 tetraetílico (PSTE), 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 huletera 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, trapeeros, 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) Candidiasis 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 mecánicos y variaciones de los elementos naturales del 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 que utilizan martinetes en las fábricas de calzado, etc.
- 115) Retracción de la aponeurosis palmar o de los ten-



- dones 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 osteoartrosis 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 cáncer)**

- 122) Utilización de radio-elementos (gamagrafía, gama y beta terapia isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos con rayos X), que presenten:
- En piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;
  - En ojos, cataratas;
  - En sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia;
  - En tejido óseo, esclerosis o necrosis;
  - En glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;
  - Efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;
  - Envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

#### **Cáncer**

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 endógenas**

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.

## CAPITULO III

## Responsabilidades

CR: Art. 43  
P155: Art. 4. a)  
PCADH: Art. 9.2)

### Obligación del empleador en caso de riesgos profesionales

**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:

- Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio;
- Los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios;
- 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
- 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.

### Reembolso de gastos

**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.

Excepción de responsabilidad del empleador

### Indemnización por muerte del trabajador

**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.

### Beneficiarios de la indemnización por muerte del trabajador

**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.

En defecto: en proporción al grado de dependencia

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.

CR: Art. 43  
Pensiones

### Forma de pago de la indemnización

**Art. 337.-** Las indemnizaciones por muerte del trabajador se pagarán en forma de pensiones, así:

Hijos

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.

Cónyuge o compañero de vida

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.

Ascendientes

A los ascendientes durante diez años.

Dependientes económicos

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.

Con base al salario básico

#### Cuantía de la indemnización

**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:

Porcentaje según número de beneficiarios

- 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
- d) De un ciento por ciento, si hubiere cuatro o más beneficiarios.

Dependencia económica parcial: reducción proporcional

Cuando concurren 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 concorra 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.

Inhábil para el trabajo

#### Indemnización en favor del cónyuge o compañero de vida

**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.

Caducidad del derecho

Los derechos que por esta ley se conceden al cónyuge o compañero de vida caducarán si éste contrajere nupcias o viviere en concubinato.

Pérdida de derecho por abandono de hijos menores

También perderá su derecho el cónyuge o compañero de vida que abandonare a los hijos menores de dieciocho años habidos con la víctima.

Régimen

#### Derecho de acrecer

**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.

60% Del salario

Aumento si requiere asistencia permanente

#### Indemnización por incapacidad permanente

**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 sea su familiar, según las circunstancias, podrá el juez aumentar la pensión vitalicia hasta el ochenta por ciento del salario.

Pensión durante 10 años

#### Ajuste en caso de incapacidad permanente parcial

**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.

Cuantía de la indemnización

#### Incapacidades permanentes parciales múltiples

**Art. 343.-** Cuando por consecuencia de un mismo riesgo un trabajador resultare con dos o más incapacidades permanentes parciales y la suma de los porcentajes 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.
Incapacidad permanente total	Pero si en los casos a que este artículo se refiere, la suma de porcentajes arroja un total de ciento por ciento, o más, la incapacidad será considerada como permanente total.
Variación de la indemnización	<p><b>Agravamiento o aumento de incapacidad anterior</b>  <b>Art. 344.-</b> Cuando por consecuencia del riesgo el trabajador sufre 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.</p> <p>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.</p>
Incapacidad permanente total	Asimismo, si la incapacidad global resultante constituyere 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.
Eximente de responsabilidad al patrono por agravamiento	<p><b>Negativa incausada del trabajador de cumplir tratamiento</b>  <b>Art. 345.-</b> 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 Dirección General de Inspección de Trabajo, dentro de los tres días siguientes de ocurrida. (10)</p>
Aumento de la incapacidad	

Cuantía y forma de pago	<p><b>Indemnización por lesiones desfigurantes</b>  <b>Art. 346.-</b> 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.</p>
Prohibición de deducciones por gastos de curación y restablecimiento	<p><b>Indemnizaciones por muerte o incapacidad permanente</b>  <b>Art. 347.-</b> 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.</p>
Aumento hasta un 30%: salario básico	<p><b>Salario en especie: cálculo de indemnizaciones</b>  <b>Art. 348.-</b> 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 continúe proporcionando dichas prestaciones a la víctima.</p>
	<p><b>Salario mínimo y máximo para estimación de la indemnización</b>  <b>Art. 349.-</b> 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.</p>
	<p><b>Oportunidad de pago de las pensiones</b>  <b>Art. 350.-</b> Las pensiones a que se refiere este Título deberán pagarse el último día hábil de cada mes.</p>
Pago global de la indemnización	<p><b>Caución judicial de las indemnizaciones</b>  <b>Art. 351.-</b> En cualquier momento en que pudiere volverse nugatoria la obligación de pagar las indemnizaciones a que se refiere este Título, podrán los interesados recurrir</p>

	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 hiciera en el término dicho, podrá entonces el juez ordenar que la indemnización se pague en forma global.
Incapacidad permanente total	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.
Caución suficiente	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.
O de la parte impagada	<b>Pago global de la indemnización</b> <b>Art. 352.</b> - 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:
Supuestos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Para atender la rehabilitación profesional de la víctima en un instituto técnico reconocido;</li> <li>b) Para comprar una propiedad o instalar un negocio o industria que la víctima esté capacitada para atender; y</li> <li>c) Cuando por la cuantía de la indemnización, resulte más favorable al trabajador o a sus beneficiarios.</li> </ul>
Criterios para calificación judicial	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.
Aprobación de juez competente	<b>Acuerdo de pago global de indemnización</b> <b>Art. 353.</b> - 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

Gastos de rehabilitación.  
Autorización judicial

y siempre que no se trate de una incapacidad permanente total.

#### **Pago anticipado de pensiones**

**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.

#### **Autorización de pago de pensión por inspector general de trabajo**

**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.

#### **Aumento de la indemnización por infracción de normas de seguridad e higiene**

**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.

Hasta un tercio

Disminución de indemnización:  
hasta un tercio

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.

Decisión del juez de trabajo

El aumento o disminución, en los casos de este artículo, deberá acordarlo el Juez de Trabajo, previo informe de las autoridades correspondientes.

Supuestos

#### **Pago de indemnización a representante legal**

**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 Trabajo designe de entre las enumeradas en el Art. 336, atendiendo a las circunstancias familiares del demente o sordomudo.

Beneficiarios de la víctima

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.

#### Carácter personal de las indemnizaciones

**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.

Agravación, atenuación o desaparición de la incapacidad.

Fallecimiento de la víctima

#### Revisión del fallo que determina indemnización

**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.

### CAPITULO IV

## Seguros

CR: Art. 50  
PCADH: Art. 9.2)

Calificación por DGPS

No requieren calificación:  
Art. 106 CT

#### Obligación del empleador de asegurar trabajadores ocupados en actividades peligrosas

**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.

#### Relevo de obligación de asegurar

**Art. 361.-** No obstante lo dispuesto en el artículo ante

Dictamen DGPS

Bienes suficientes

rior, 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.

Revocatoria de la concesión

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.

Dictamen previo: DGPS

#### Sustitución de seguro por fianza bancaria

**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.

Requisitos de la fianza

Para su aprobación, la fianza deberá reunir, además, los requisitos siguientes:

- Que sea otorgada por un banco legalmente establecido en el país;
- Que cubra un lapso no menor de un año; y
- Que el fiador renuncie expresamente al beneficio de excusión de bienes.

Concesión de la exención: MTPS

Rendida y aprobada la fianza, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, concederá la exención solicitada.

#### Empleadores extranjeros: obligación de asegurar

**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.

Lapso no menor de un año

#### **Plazo mínimo de las pólizas**

**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.

#### **Seguro facultativo**

**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.

MTPS: registro

#### **Obligación de contratar únicamente con empresas aseguradoras registradas**

**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.

Copia certificada de póliza: MTPS

De toda póliza de seguros suscrita para garantizar los riesgos que pudieren ocurrir a los trabajadores deberá enviar la compañía respectiva una copia certificada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **Obligación del empleador de informar sobre empresa aseguradora**

**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.

#### **Obligación subsidiaria del empleador**

**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

## TITULO PRIMERO

# De la jurisdicción, competencia y capacidad de las partes

## CAPITULO UNICO

## Jurisdicción laboral

**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.

### Juicios individuales contra el estado

**Art. 370.-** Las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral de la capital, conocerán en primera instancia de los juicios individuales de trabajo contra el Estado. En segunda instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia; y en casación la Corte en pleno, con exclusión de la Sala de lo Civil.(7)

### Competencia territorial

**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:

Jurisdicción alterna: lugar de domicilio y de ejecución de labores.

Juez de la sede principal de la empresa

- 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.

### Varios jueces competentes

**Art. 372.-** Cuando hubiere varios jueces competentes, conocerán a prevención.

### Improrrogabilidad de la competencia territorial

**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.

### Capacidad para actuar en juicios laborales

**Art. 374.-** Toda persona mayor de dieciocho años puede comparecer en juicios laborales por sí o por medio de otra que lo represente.

### Representación en juicios laborales

**Art. 375.-** Pueden comparecer por otro:

Representantes legales y curadores especiales

Sociedades y asociaciones

Sindicatos

Abogados y procuradores judiciales

- 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;
- d) Los abogados en ejercicio y los procuradores judiciales;

CIAGS: Art. 36  
CADH: Art. 8.1  
CR: Art. 49  
DADDH: Art. XVIII  
Competencia  
Segunda instancia

Segunda instancia y casación

Prevenición de la instancia

Estudiantes de jurisprudencia y ciencias sociales

e) 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;

PGR

f) El Procurador General de la República o sus delegados, en representación de los trabajadores, en los casos permitidos por la Ley Orgánica del Ministerio Público. (7)

Representante legal o PGR

#### Representación de menores de edad

**Art. 376.-** El trabajador mayor de doce años de edad y menor de dieciocho, comparecerá por medio de su representante legal o por medio del Procurador General de la República. Este último estará obligado a representarlo personalmente o por medio de sus delegados, con el solo requerimiento del menor o de cualquiera otra persona.(7)

Nulidad no convalidable

La nulidad que consiste en haber comparecido el menor por sí, no podrá convalidarse y deberá 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 República, ratifiquen lo actuado, dentro de tercero día, contado a partir del día siguiente al de la notificación respectiva.(7)

Por escritura pública o *apud acta*

#### Nombramiento de apoderado

**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.

Escrito presentado al juez o autenticado

También podrán nombrar a sus mandatarios por escrito presentado personalmente al juez o secretario del tribunal o por escrito autenticado.

Aceptación y sustitución del poder

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.

## TITULO SEGUNDO

# Procedimiento para los juicios individuales

## CAPITULO I

### Juicio ordinario

#### Sección primera

#### De la demanda

#### Competencia según cuantía

**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.

#### Requisitos de la demanda

**Art. 379.-** La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener:

Identificación del juez

Generales del actor

Lugar de trabajo

Condiciones de trabajo y fecha de inicio

Hechos

Generales del demandado

- 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.

Petitoria  
Lugar y fecha  
Firma

- 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.

#### Copias de la demanda, modificación o ampliación

**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.

Subsanación.  
Plazo: 3 días

#### Despacho saneador: prevención por demanda defectuosa

**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.

Inadmisibilidad

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 inadmisibile la demanda. La subsanación podrá hacerse en forma verbal si así lo deseara el interesado.

Responsabilidad del juez: multa

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.

#### Impulso procesal de oficio

**Art. 382.-** Interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio.

Por una vez y antes de audiencia conciliatoria

#### Modificación y ampliación de la demanda

**Art. 383.-** La modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes

Modificación del nombre del demandado

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 en el juez se produzca la convicción de que se trata de persona distinta.

#### Litis consorcio:

##### Activo y pasivo

**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

CR: Art. 49

#### Citación para conciliación y 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.

Término para el emplazamiento.  
Varios demandados: designación de procurador.

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 esuelas 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.

Demanda contra sociedad o persona jurídica

Cuando la demanda 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.

Juicio contra sucesión

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.

Citación a conciliación: emplazamiento para contestación

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.

Copia de la demanda: auto de citación

#### Formalidades de la citación para conciliación y emplazamiento

**Art. 386.-** La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquila que contendrá copia íntegra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Régimen de la citación

Para tal efecto se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atiende sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos o cualquier otra persona que allí residiera siempre que fueren mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquila 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 esquila 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 esquila cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacerse 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 esquila, sino después de haberlo buscado en todos ellos si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda.

Constancia en el expediente de la forma de la citación

La persona a quien se entregue la copia y esquila 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.

#### Citación al actor para conciliación

**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.

#### Desarrollo de la audiencia de conciliación

**Art. 388.-** Concurriendo las partes a la audiencia conciliatoria, ésta se desarrollará de la manera siguiente:

- 1) El juez leerá en voz alta la demanda;
- 2) 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
- 3) 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.

Juez actuando como moderador

Invitación a fórmula de arreglo

Propuesta de solución equitativa

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 concurren a la audiencia conciliatoria, se consignará tal circunstancia en acta que firmarán el juez, el secretario y parte presente si pudiere y quisiere.

Responsabilidad del juez: perjuicios irrogados a las partes

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 conciere en grado del juicio.

CIAGS: Art. 2. e)  
CR: Art. 52

Prohibición de la absolución de la instancia

**Límites de la conciliación: irrenunciabilidad e indisponibilidad de derechos**  
**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.

CR: Art. 49

**Efecto de los arreglos conciliatorios**  
**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.

Reinstalación del trabajador

**Avenimiento**  
**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 debe reanudarse.

Conciliación parcial

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

**Contestación**  
**Art. 392.**- Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda.

Conciliación parcial.

Si sólo se lograre conciliación parcial, el demandado deberá contestar sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

Contestación verbal o escrita: oportunidad

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.

Copias

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.

Rebeldía del demandado: efectos

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.

Por razón de territorio. Plazo

**Excepción de incompetencia de jurisdicción**  
**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.

Suspensión del proceso: apertura a pruebas

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.

Sin lugar excepción: nueva citación

Cuando el juez declare sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción, citará nuevamente a conciliación.

**Oportunidad para interponer otras excepciones**  
**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.

Justo impedimento

**Incidente para solicitar autorización de contestación extemporánea de la demanda**

**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.

Plazo

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**

Contestación de la demanda: autos listos para sentencia

**Juicio de mero derecho**

**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

Causas de hecho: apertura a prueba

En las causas de hecho, una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, se abrirá el juicio a pruebas por ocho días.

**Plazo para prueba testimonial**

**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.

**Potestad inquisidora del juez: principio de oficiosidad**

**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.

**Formalidad de la prueba: principio procesal del contradictorio**

**Art. 399.-** Las pruebas se presentarán en el lugar, día y hora señalados, previa citación de parte, pena de nulidad.

Clases

**Confesión (Definición)**

**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.

Simple

Confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna.

Calificada

Confesión calificada es aquella en que se reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica.

Compleja: conexas o indivisible

Hay confesión compleja, conexas o indivisible, cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexas con él y que desvirtúa o modifica sus efectos.

Compleja: no conexas o divisible

Existe confesión compleja, no conexas 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.

Simple

**Valor probatorio de la confesión**

**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.

Calificada o compleja indivisible

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.

Compleja divisible

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.

Privados, públicos o auténticos: plena prueba

#### Valor probatorio de documentos: Sistema de tarifa legal

**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.

Privado no autenticado: supuestos particulares y requisitos

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 Dirección General de Inspección 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. (10)

Oportunidad de alegación y prueba

#### Falsedad de instrumento

**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.

Ámbito de decisión del juez en la sentencia

#### Incidente falsedad

**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.

#### Ausencia de valor probatorio de documento 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.

#### Exhibición de documentos de pago

**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.

Negativa: juramento estimatorio

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 tendrá derecho a prestar juramento estimatorio, deferido por el juez.

Condena al pago: moderación equitativa del 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.

Pérdida de documento por caso fortuito o fuerza mayor

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.

#### Libros de contabilidad: requisitos.

#### Principio de formalidad de la prueba

**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.

A instancia de parte o de oficio

#### Prueba pericial

**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.

Número máximo de testigos

**Prueba testimonial**

**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.

**Prueba testimonial.****Formalidad de interrogatorio**

**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.

Testigo contradictorio, falso o habitual: no hará fe

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.

Testigo habitual (Definición)

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.

**Prueba testimonial: ampliación de plazo**

**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.

**Tacha de testigos: 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.

Imputable al empleador

Presunción

**Ausencia de contrato escrito**

**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 conestado en dicho contrato.

Destrucción de la presunción: principio de libertad de medios de prueba

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.

Presunción en favor del trabajador

**Audiencia de conciliación fallida**

**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.

Reclamo por despido de hecho

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.

Juicio por imposibilidad de reanudar servicios

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.

Requisitos para que opere la presunción

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.

#### Omisiones del contrato escrito

**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:

Condiciones de trabajo que se entienden incorporadas

- 1) 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;
- 2) 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
- 3) 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.

Contrato verbal

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

Auto de cierre: no admisión de pruebas

#### Plazo para dictar 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.

Omisión de referencias irrelevantes

#### Formalidades y requisitos

**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.

CR: Art. 144

Prelación normativa de las fuentes

#### Fundamento de las sentencias

**Art. 418.-** Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

Fuentes autónomas y heterónomas

- 1) 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;
- 2) En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social;
- 3) En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y
- 4) En razones de equidad y buen sentido.

Principios del derecho del trabajo y de justicia social

Legislación no laboral

Equidad y buen sentido

CIAGS: Art. 2.e  
CR: Art. 52

Derechos irrenunciables probados

#### Potestad para resolver extra petita

**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.



1° instancia: 35 días  
2° instancia y casación: 20 días

### Importe máximo de salarios caídos por despido sin causa justa

**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.

Identificación del centro

### Demanda contra persona jurídica. Titular del centro de trabajo

**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 nomina.

Carga probatoria de la personería

Corresponde a la persona jurídica y al representante patronal demandados, acreditar la existencia de la primera y la personería de su representante legal.

Omisión: no invalida el proceso

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.

Ejecución de la sentencia: embargo

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 tramará 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

Embargo en bienes del deudor  
Venta de los bienes: publicación de cartel  
Remate

### Juez competente

**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.

Publicación gratuita en diario oficial

El Director del Diario Oficial hará las publicaciones dichas gratuitamente.

Anuncio de posturas

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.

Disposiciones supletorias: CPC

En todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles, relativas al juicio ejecutivo.

Ejecución y arreglos conciliatorios: sin pieza separada ni ejecutoria.

Tercerías

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.



Acumulación de autos

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.

No procede acumulación en caso de quiebra o concurso

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

Orden de pago con cargo al presupuesto general de gastos

#### Comunicación al ministro del ramo y al presidente de la corte de cuentas

**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.

Presupuesto general de gastos del año siguiente

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.

#### Sentencias contra municipios e instituciones autónomas

**Art. 424.-** Las sentencias dictadas contra los Municipios

y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas se ejecutarán en la forma establecida en el artículo precedente.

## CAPITULO II

# Procedimientos especiales

### Sección primera

De los juicios de única instancia

No mayor de 200 colones

#### Competencia según cuantía

**Art. 425.-** Los juicios cuya cuantía no exceda de doscientos colones, se tramitarán aplicando el procedimiento establecido en los artículos siguientes.

Determinación de la cuantía

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.

#### Demanda verbal o escrita

**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.

Subsanación de omisiones y aclaración de puntos oscuros

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.

Citación del demandado:  
contestación y conciliación

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.

**Contestación de demanda.  
Audiencia de 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.

Declaratoria de rebeldía: efectos

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.

Oportunidad para la oposición

**Excepción de incompetencia  
de jurisdicción por razón del territorio**

**Art. 428.-** La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio deberá oponerse antes de la contestación de la demanda.

Procedimiento

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.

**Término para la oposición de otras excepciones**

**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.

**Prohibición de mutua petición. Principio de celeridad**

**Art. 430.-** En el juicio de única instancia no tendrá cabida la mutua petición.

**Conciliación:  
irrenunciabilidad de derechos y de jurisdicción**

**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.

**Efectos del acuerdo conciliatorio**

**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.

**Avenimiento total: fin del conflicto**

**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.

**Incumplimiento de reinstalación del trabajador**

**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 pudiese 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.

CIAGS: Art. 2. e)  
CR: Art. 52

Reinstalación del trabajador

Conciliación parcial

Continuación del juicio: presunción  
del despido y del contrato

### Apertura a pruebas

**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.

### Plazo para promoción de pruebas

**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.

### Presunciones

**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.

### Oportunidad para tacha de testigos

**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.

### Requisitos y plazo para sentencia

**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

### Requisitos de la demanda

**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 perti-

nentes, lo mismo que la fecha probable de reanudación de las labores.

### Suspensión por causa económica

**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.

### Emplazamiento para contestación

**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.

### Presunción de existencia de contratos individuales

**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.

Requisitos y lapso para admisión

Plazo

Apertura a pruebas: término  
Oportunidad para el fallo

Plazo para reanudar labores

Rebeldía del demandado:  
presunción

Condenatoria

**Suspensión indebida de labores**

**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**

Agravamiento, atenuación o desaparición de la incapacidad

**Revisión de fallo**

**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.

**Solicitud de peritaje**

**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.

**Dictamen pericial**

**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.

**Recurso contra sentencia**

**Art. 448.-** El juez, basándose en el dictamen pericial, pronunciará sentencia reformando o no el fallo.

Revisión

Estas diligencias formarán parte de la pieza principal y la sentencia únicamente admitirá el recurso de revisión conforme el Art. 568.

Trámite según procedimiento ordinario

**Revisión de fallo en caso de deceso del trabajador**

**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.

**CAPITULO III****Disposiciones comunes****Arreglo conciliatorio extrajudicial**

**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.

CIAGS: Art. 2. e)  
CR: Arts. 49 y 52

Ante conciliador reconocido:  
comunicación al juez

Límite de la transacción:  
derechos ciertos e indiscutibles.  
Homologación por el juez

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.

**Acumulación de autos.****Supuestos**

**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.

De oficio o a petición de parte

**Resolución que ordena acumulación**

**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.

Deber de firmar

**Deber de levantar acta de toda 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 concurren si pudieren y quisieren, dejándose constancia de ello en el acta, pena de nulidad.

Representante de la sociedad mercantil

**Demanda contra persona jurídica**

**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.

Nombramiento de representante no sujeto a inscripción

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.

Nombre de los directivos.  
Representación legal**Obligación del empleador de fijar cartel**

**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.

Obligación de probar el riesgo

**Juicios por riesgos profesionales**

**Art. 456.-** En los juicios por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el riesgo siempre debe probarse.

**Presunción de continuidad de la relación**

**Art. 457.-** Si una persona prueba que trabajó para otra en épocas diferentes, se presumirá legalmente que trabajó en todo el tiempo intermedio.

Sentencias; arreglo conciliatorio y transacción homologada

**Proceso de ejecución**

**Art. 458.-** Toda sentencia dictada en juicios o procedimientos laborales, judiciales o administrativos, los arreglos conciliatorios que en aquellos se lograren y la transacción homologada, se ejecutarán en la forma preceptuada en el Art. 422.

**Responsabilidad solidaria de condueños, socios o copartícipes**

**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.

Prueba idónea de personería jurídica

**Fe notarial**

**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.

**Valoración de la prueba: regla de la sana crítica**

**Art. 461.-** Al valorar la prueba el juez usará la sana crítica, siempre que no haya norma que establezca un modo diferente.

Absolución de posiciones: sólo a uno de ellos. Principio de comunicabilidad de las circunstancias

**Varios empleadores de una misma empresa o establecimiento**

**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.

**Absolución de posiciones por el representante del empleador**

**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.

Fuero de protección: directivo sindical o trabajadora embarazada

### Salarios no devengados por causa imputable al empleador

**Art. 464.-** Cuando un directivo sindical o una mujer que se halle en la situación prevista por el Art. 113, demande 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.

Ejecución de la sentencia

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.

Probado pago de salario o cuotas de ISSS

### Presunción de prestación de servicios

**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.

Sentencias definitivas

### Autoridad de cosa juzgada

**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.

## TITULO TERCERO

# De los conflictos colectivos

## CAPITULO I

### Disposiciones preliminares

#### Clasificación de los conflictos colectivos

**Art. 467.-** Por su naturaleza los conflictos colectivos de trabajo son:

- 1) Jurídico o de Derecho; y
- 2) Económicos o de Intereses.

#### Jurídicos o de derecho (Definición)

**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.

#### Económicos o de intereses (Definición)

**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.

#### Partes legitimadas

**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.



## CAPITULO II

## De los conflictos de carácter jurídico

Artículo 379 CT

**Requisitos de la demanda**

**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.

5Días siguientes al emplazamiento

**Término para contestación**

**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.

Efecto. Apersonamiento posterior

**Demanda no contestada**

**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.

10 Días

**Apertura a pruebas**

**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.

Término para sentencia: 5 días

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.

Término para sentencia

**Conflictos de interpretación normativa**

**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.

**Sanción por incumplimiento del fallo**

**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:

Empleador o sindicato de empleadores

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;

Sindicato de trabajadores o coalición de sindicatos

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

IOA

c) Si el infractor fuere una institución oficial autónoma, se impondrá una multa de indemnización hasta de cinco mil colones en los mismos casos del apartado b), y responderán con su propio patrimonio y en forma solidaria, los miembros del Consejo o Junta Directiva que por acción u omisión resultaren culpables del incumplimiento.(7)

Determinación de la cuantía de la multa

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.

Coalición de sindicatos:  
responsabilidad solidaria y por  
partes iguales

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.

No mayor de 30 días

#### Plazo para pago de multa

**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.

#### Recurso de apelación

**Art. 478.-** El fallo en que se imponga una multa o se condene al pago de una indemnización, será impugnabile por medio del recurso de apelación.

Solicitud del interesado o del FGH

#### Ejecución de sentencia

**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.

### CAPITULO III

## Del procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses

#### Sección primera De las etapas

##### Etapas

**Art. 480.-** Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes:

- La de Trato Directo;
- La de Conciliación;
- La de Arbitraje; y
- La de Huelga o Paro.

#### Sección segunda Del trato directo

##### Pliego de peticiones

**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.

##### Requisitos

**Art. 482.-** La solicitud deberá contener:

- El nombre y generales del patrono, sindicato de patronos o sindicato de trabajadores, a quien se le presente;
- Nombre y generales del peticionario;
- Los nombres de las personas encargadas de la negociación, de conformidad al Art. 274; y
- Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones.

##### Comunicación del 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.

##### Término para determinar inicio de negociaciones

**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.

##### Determinación del inicio de las negociaciones por DGT

**Art. 485.-** Si las partes interesadas no se reúnen o no se ponen de acuerdo respecto a lo dispuesto en el artículo

CR: Art. 49  
Certificación del punto de acta

Generales de las partes  
Negociadores

Relación de fundamentos

Por medio del DGT

Audiencia de partes

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.

Plazo: 20 días hábiles

#### Negociación en procura de acuerdo directo

**Art. 486.**- En las reuniones de negociación se procurará llegar a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato o convención. Las sesiones, salvo determinación expresa de las partes, se llevará a cabo durante veinte días hábiles, contados a partir del siguiente a aquel en que el patrono hubiese recibido el pliego de peticiones. (8)

CR: Art. 49

Aprobación por la asamblea sindical

#### Acuerdo sobre proyecto de contrato o convención colectiva

**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.

Inscripción en el registro

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.

Acuerdo parcial.

Solicitud de conciliación

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.

Comunicación motivada al DGT: plazo y requisitos

#### Negativa a negociar

**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.

La comunicación se hará en original y copia por conducto del Director General de Trabajo, quien certificará al

pie de éstas, la hora y fecha de presentación haciendo llegar el original a la parte a quien va dirigida y la copia se agregará al expediente respectivo. (3)

Prórroga.

Solicitud de inicio de la etapa de conciliación.

#### Finalización de la etapa de negociación directa

**Art. 489.**- La etapa de trato directo no podrá tener una duración mayor de veinte días hábiles, excepto que las partes acuerden su prórroga. Al vencer este período cualquiera de las partes podrá pedir al Director General de Trabajo, que se inicie la etapa de conciliación.

Negativa a negociar: conclusión del plazo

No será necesario aguardar la conclusión 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

R 92: Art. 1.1  
Verificación por el DGT

Resolución no admite recurso

#### Negativa a negociar por falta de titularidad

**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.

Término del conflicto por falta de titularidad

Si los peticionarios no tienen la titularidad dicha el conflicto se dará por terminado. En caso contrario se aplicarán los artículos siguientes.

CR: Art. 49

Horario de reuniones y designación de representante

#### Convocatoria para conciliación

**Art. 492.**- Al recibir la solicitud de conciliación, el Director General de Trabajo inmediatamente, si él decidiere no intervenir como tal, designará 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 conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar; en caso de desacuerdo o de inasistencia, el Director General de Trabajo hará los señalamientos respectivos. (3)
Conciliadores nombrados por MTPS	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.
Procurar avenimiento: propuesta de arreglo	<b>Desempeño del conciliador</b> <b>Art. 493.-</b> 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.
CR: Art. 49 R 92: Art. 1.3.1), 2) y 5)	<b>Procedimiento de la conciliación</b> <b>Art. 494.-</b> 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.
Flexibilidad del trámite y de la negociación	
Mandato insuficiente: citación personal del representado	Si el apoderado comparece por segunda vez a las audiencias conciliatorias, manifestando que no tiene instrucciones para conciliar, se citará personalmente al representado, y si éste no comparece incurrirá en una multa hasta de un mil colones; si el mandante fuere una persona jurídica se citará en los mismos términos y consecuencias a quien tenga la representación legal.(3)
Avenimiento total	<b>Ámbito de la conciliación</b> <b>Art. 495.-</b> 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. 487.
15 Días hábiles	<b>Plazo máximo de la etapa de conciliación</b> <b>Art. 496.-</b> La etapa de conciliación tendrá una duración máxima de quince días hábiles, contados a partir de la

	primera reunión que se celebre, excepto que las partes que acuerden su prórroga.
Conclusión anticipada	Podrá concluir anticipadamente por las siguientes causas:  1) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar; y 2) Cuando una de las partes deja de concurrir a tres reuniones conciliatorias.
Acta	Al concluir esta etapa por cualquier causa, se levantará acta consignando el hecho. (8)
Resolución del DGT	<b>Finalización etapa de conciliación</b> <b>Art. 497.-</b> 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.
CR: Art. 49 R92: Art.1.5	<b>Propuesta de arbitraje</b> <b>Art. 498.-</b> 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.
Comunicación por medio del DGT Aceptación	
Desacuerdo: huelga, paro o desestimiento del conflicto	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.
Procedimiento	<b>Propósito de declarar la huelga o el paro</b> <b>Art. 499.-</b> 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

R 92: Art. 1

#### Supuestos en los que procede el arbitraje

**Art. 500.-** Habiendo terminado la etapa conciliatoria, el arbitraje procederá en los siguientes casos:

Acuerdo de partes

1) Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto;

Cláusula arbitral

2) Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje;

Servicio esencial a la comunidad

3) Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad.

No requiere escritura de compromiso

No será 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)(8)

En defecto por el DGT.

#### Designación de árbitros por las partes

Juramentación.  
Elección del presidente o en su defecto, designación por el DGT

**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 en 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.

#### Requisitos para ser árbitros

**Art. 502.-** Los árbitros deben ser ciudadanos salvadoreños, mayores de veinticuatro 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.

#### Impedimentos

**Art. 503.-** No podrán ser miembros del Tribunal de Arbitraje:

- Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de arreglo directo o de conciliación; y
- Toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, empleados, representantes, socios, afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes.

Ante DGT: plazos.

Resolución no admite recursos

#### Recusación de árbitros

**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.

#### Causas de recusación

**Art. 505.-** Son causas de recusación:

Supuestos de Arts. 502 Y 503 CT

Parentesco

Enemistad

Intéres

Antecedentes, informes y diligencias

- No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del tribunal o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 503.
- 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;
- Tener enemistad por hechos determinados con las partes o con las demás personas indicadas en el ordinal anterior; y
- Tener interés en el conflicto.

#### Constitución del tribunal arbitral

**Art. 506.-** Al dar posesión a los miembros del tribunal,



	<p>el Director General entregará al Presidente, todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio.</p> <p><b>Fallo en conciencia y equidad</b>  <b>Art. 507.-</b> Los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia y con equidad.</p>
Principio inquisitivo: prerrogativas del tribunal arbitral	<p>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.</p>
Resoluciones por mayoría de votos	<p><b>Quórum para actuaciones</b>  <b>Art. 508.-</b> 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.</p>
Ausencia injustificada: multa	<p>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.</p>
Recepción de pruebas y audiencia de partes.	<p><b>Procedimiento</b>  <b>Art. 509.-</b> 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.</p>
Se procura avenimiento	
30 Días Firmas	<p><b>Plazo para laudar</b>  <b>Art. 510.-</b> 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</p>

	<p>y el laudo tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmado por todos.</p> <p>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.</p> <p><b>Irrecurribilidad del laudo</b>  <b>Art. 511.-</b> El laudo se notificará a las partes y no admitirá recurso alguno.</p> <p><b>Carácter del laudo</b>  <b>Art. 512.-</b> 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.</p> <p><b>Deber de colaboración</b>  <b>Art. 513.-</b> 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.</p> <p><b>Honorarios de los árbitros</b>  <b>Art. 514.-</b> 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.</p> <p>Sección quinta  Del arbitraje obligatorio</p> <p><b>Servicios esenciales</b>  <b>Art. 515.-</b> Serán sometidos a arbitraje obligatorio los conflictos colectivos de carácter económico que afecten a un servicio esencial.</p> <p>A tales efectos se consideran servicios esenciales aquellos cuya interrupción ponga en peligro o amenace poner</p>
	<p>Laudo extemporáneo</p>
	<p>Inscripción y vigencia</p>
	<p>Con cargo al presupuesto del MTPS</p>
	<p>Definición</p>



	en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.
Calificación	Para la calificación de un servicio como esencial, se debe tener en cuenta las circunstancias de cada caso. (2)(7)(8)
	<p><b>Sección sexta</b>  <b>Procedimiento del conflicto colectivo económico promovido por trabajadores no organizados en sindicato</b></p>
Defensa de intereses comunes. Régimen	<p><b>Conflicto promovido por trabajadores no sindicalizados o sindicato no mayoritario</b>  <b>Art. 516.-</b> 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.</p>
Convocatoria a reunión: finalidad	<p><b>Requisitos para la promoción del conflicto</b>  <b>Art. 517.-</b> 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:</p>
Determinar intereses comunes	a) Señalar con precisión los intereses profesionales comunes que consideren no haber sido respetados por el patrono;
Acuerdo de mayoría	b) Adoptar por el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores del centro de trabajo la decisión de plantear el conflicto colectivo;
Elección de representantes	c) Elegir por mayoría de los concurrentes a la reunión, a los delegados que los representarán en el conflicto; y
Propuesta de solución	d) Acordar la propuesta de solución que se presentará al patrono.
Constancia en documento privado	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.
Solicitud de trato directo	<p><b>Documento de peticiones</b>  <b>Art. 518.-</b> El documento antes mencionado se presentará con la solicitud de trato directo. Esta última deberá contener:</p>
Generales del empleador	a) El nombre y generales del patrono a quien se le presente;
Delegados de los trabajadores	b) Los nombres y generales de los delegados que actúan en representación de los trabajadores; y
Relación de hechos	c) Una relación detallada de los hechos en que se hace consistir la violación de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.
Documento de peticiones Comunicación por conducto del DGT	<p><b>Remisión de la solicitud de trato directo</b>  <b>Art. 519.-</b> 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.</p>
	<p><b>Invitación a negociaciones</b>  <b>Art. 520.-</b> 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.</p>
Acta: homologación por el DGT	<p><b>Acuerdo total</b>  <b>Art. 521.-</b> 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.</p>
Arreglo conciliatorio con fuerza ejecutiva	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.

### Acuerdo parcial

**Art. 522.** - Si hubiere acuerdo parcial, se procederá como se indica en el artículo anterior.

Puntos no acordados: petición de etapa conciliatoria

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.

Arts. 488 Y 489 CT

### Negativa a negociar

**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.

### Avenimiento total: fuerza ejecutiva

**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.

Homologación por el DGT

### Laudo arbitral: carácter de sentencia ejecutoriada

**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.

### Normativa supletoria

**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

#### Huelga

#### (Definición)

**Art. 527.** - Huelga es la suspensión colectiva del trabajo,

C 87: Art. 3.1) PCADH: Art. 8.1. b)  
C 105: Art. 1. d) PIDESC: Art. 8.1. d)  
CIAGS: Art. 27  
CR: Art. 48

concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada.

### Finalidad

**Art. 528.** - Las huelgas que reconoce este Código, para efectos laborales, únicamente serán aquéllas que tengan cualquiera de las siguientes finalidades:

- 1) La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo;
- 2) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y
- 3) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

### Acuerdo de huelga

**Art. 529.** - El acuerdo de huelga debe ser aceptado por votación secreta.

Si la huelga fuese decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento que estuviese afectado por el conflicto, tal decisión obligará a todo el personal.

Cuando hubiese sido adoptado por menos de la mayoría absoluta, el sindicato y los trabajadores intervinientes en el conflicto estarán obligados a respetar la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la huelga. En todo caso ésta minoría deberá representar no menos de treinta por ciento de los trabajadores afectados por el conflicto. (8)

### Ámbito temporal para el estallido de la huelga

**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 podrá estallar cuando el objeto del conflicto fuese la revisión de un contrato colectivo existente y el término de duración del mismo no estuviese vencido. (8)

### Comunicación de la suspensión al DGT

**Art. 531.** - Estallada la huelga, el sindicato, la coalición de sindicatos, o los delegados, en su caso, comunicarán

C 87: Art. 3.1)  
CR: Art. 48  
PCADH: Art. 8.1. b)  
R 91: Art. VII.8

Celebración o revisión de contrato colectivo

Celebración o revisión convención colectiva

Defensa de intereses

Votación secreta

Acuerdo de mayoría: obliga a todo el personal

Libertad de trabajo de no huelguistas

CR: Art. 48

Prohibición de huelga sorpresiva o vigente el contrato colectivo

al Director General de Trabajo el día y hora en que ocurrió la suspensión del trabajo.

Determinación por el DGT de quienes no pueden holgar

#### Labores indispensables

**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)

CR: Art. 48  
Determinación por el DGT  
Negativa: efectos

#### Obligación de prestar labores indispensables

**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.

CR: Art. 48  
Prohibiciones

#### Modalidad de la huelga

**Art. 534.-** La huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de trabajo. En consecuencia se prohíbe toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo.

#### Efecto de la huelga: suspensión del contrato individual de trabajo

**Art. 535.-** La huelga, salvo las excepciones legales, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados.

Prohibición de contratar nuevos trabajadores

El patrono no podrá contratar nuevos trabajadores durante la huelga, para sustituir a aquellos cuyos contratos individuales de trabajo estuvieren suspendidos.

Multa al empleador

#### Prohibición de perturbar ejercicio

**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.

Restricción del jus variandi  
Calificación previa por el juez

#### Prohibición de despido, traslado o desmejora de condiciones

**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.

Obligaciones de las autoridades públicas

#### Desarrollo pacífico del movimiento huelguístico

**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

C 87: Art. 3.1)  
CR: Art. 48

#### Paro (Definición)

**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.

C 87: Art. 3.1)  
CR: Art. 48

#### Finalidad

**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.

Defensa de intereses económicos;  
celebración o revisión de un  
contrato o convención colectiva

Trato directo y conciliación

#### Etapas previas

**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.

#### Notificación por medio del DGT

**Art. 542.-** Decidido el paro se notificará a los trabajadores por medio del Director General de Trabajo.

Prohibición del paro sorpresivo

#### Ámbito temporal para iniciar el paro

**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.

#### Deber de comunicar el inicio del paro al DGT

**Art. 544.-** Efectuado el paro, el patrono o sindicato de patronos comunicará al Director General de Trabajo, el día y hora en que ocurrió.

#### Normativa supletoria

**Art. 545.-** Lo dispuesto para la huelga en los Arts. 532 y siguientes, se aplicará al paro.

#### Sección novena

#### De la calificación de la huelga y el paro

CR: Art. 48

Jurisdicción laboral

#### Autoridad competente

**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.

CR: Art. 48

A petición de parte o del FGR

#### Calificación de la huelga o del paro

**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.

24 Horas para responder

#### Solicitud de antecedentes al DGT

**Art. 548.-** Recibida por el tribunal la solicitud de calificación, inmediatamente pedirá al Director General de Tra-

bajo, que le remita las diligencias correspondientes; éste las enviará dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la petición.

24Horas siguientes a notificación

#### Presentación del acta de acuerdo

**Art. 549.-** Tratándose de la huelga, el tribunal prevenirá 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.

Inspección en caso de huelga

#### Constitución del tribunal en la empresa o establecimiento

**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.

#### Presunción de legalidad

**Art. 551.-** La huelga se presume legal, mientras no hubiese sido declarado lo contrario, a petición de parte. (8)

Autoridades de trabajo, civiles y de seguridad pública

#### Deber de auxilio ante huelga legal

**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.

Supuestos

#### Declaratoria de ilegalidad de huelga

**Art. 553.-** La huelga será declarada ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

Servicio esencial  
Objetivos contrarios art 528CT

No agotamiento de trato directo y conciliación

Extemporaneidad

- a) Cuando se trate de un servicio esencial;
- 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;
- d) Cuando haya sido estallada antes o después del plazo señalado en el Art. 530;

- Modalidad no permitida
- Acuerdo no mayoritario o Violación de derechos de no huelguistas
- Menos del 51% de huelguistas
- e) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo;
  - f) Cuando no hubiese sido declarado por la mayoría absoluta de los trabajadores y de la inspección solicitada por parte interesada, resultare que los trabajadores huelguistas no respetan la libertad de trabajo de quienes no hubiesen adherido a la huelga.
  - g) 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. (8)

Plazo  
Despido sin responsabilidad patronal

#### Reanudación de labores en caso de huelga ilegal

**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.

A) Servicios esenciales  
B) Objetivos distintos al art.528CT

#### Plazo para declaratoria de ilegalidad de huelga: Supuestos

**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 a la comunidad servido directamente por el Estado o por un ente descentralizado, o cuando y manifiestamente con ella se pretendan objetivos distintos a los señalados en el art. 528. (8)

#### Declaratoria de ilegalidad de la huelga sin inspección

**Art. 556.-** No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 550 y la huelga se declarará ilegal en los siguientes casos:

- Inexistencia de diligencias ante DGT
- No agotamiento de trato directo y conciliación
- 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;

- Extemporaneidad
- No presentación de acuerdo de huelga
- c) Cuando de las mismas diligencias conste que la huelga estalló antes o después del plazo señalado en el Art. 530; o
  - d) Cuando en el término señalado en el Art. 549 no se presente el documento del que conste el acuerdo de huelga.

Plazos

En los casos de las letras a) y d), 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.

#### Plazo Declaratoria de ilegalidad de la huelga: Otros supuestos

**Art. 557.-** Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal la huelga;

Modalidad ilegal o desconocimiento de derechos de no huelguistas

Cuando la huelga no se limitase a la suspensión pacífica del trabajo, o cuando habiendo sido declarada por una minoría de trabajadores, éstos no respeten la libertad de trabajo de aquellos que no se adhieran a la huelga. (8)

Inspección en caso de paro

#### Constitución del tribunal en la empresa o establecimiento

**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.

#### Requisitos para declarar paro legal

**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.



### Supuestos para declarar un paro ilegal

**Art. 560.-** El paro será declarado ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- |   |  |
|---|--|
| Objetivos distintos al art 540 CT               | a) Cuando tenga objetivos distintos de los señalados en el Art. 540;   |
| No agotamiento del trato directo y conciliación | b) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto por este Código respecto de las etapas de trato directo y de conciliación;                        |
| Extemporaneidad                                 | c) Cuando haya sido ejecutado antes o después del plazo señalado en el Art. 543;   |
| Modalidad ilegal                                | d) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; o   |
| Paro no afecta a totalidad de trabajadores      | e) 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. |

### Paro ilegal: Plazo para reanudación de labores

**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.

Terminación de contratos individuales con responsabilidad del empleador: salarios no devengados

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.

Objetivos distintos del art 540 CT

### Plazo para declarar ilegalidad

**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.

### Declaratoria de ilegalidad del paro sin inspección

**Art. 563.-** No será necesaria la inspección a que se refiere el Art. 558 y el paro será declarado ilegal en los siguientes casos:

- |  |  |
|--|--|
| Inexistencia de diligencias ante DGT           | a) Cuando el Director General de Trabajo informe que no existen las diligencias que se le piden;   |
| No agotamiento de trato directo o conciliación | 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 |
| Extemporaneidad                                | 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.

### Declaratoria de ilegalidad del paro: Otros supuestos

**Art. 564.-** Dentro de las setenta y dos horas de haberse establecido cualquiera de los extremos siguientes, se declarará ilegal el paro:

- |   |  |
|---|--|
| No afecta a totalidad de los trabajadores | a) Cuando de la inspección resulte que el paro no afecta a la totalidad de trabajadores; o   |
| Modalidad ilegal                          | b) Cuando el paro no se limite 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. |

### Prohibición de delegar diligencias

**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.

Huelga o paro por causas imputables al empleador: pago de salarios

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

### Supuestos de finalización

**Art. 566.-** La huelga y el paro termina:



Arreglo directo  
Arbitraje  
R 92: arts. I y II  
Declaratoria de ilegalidad  
Normativa supletoria

- 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.

## TITULO CUARTO

# De los recursos

### Recursos contra providencias

**Art. 567.-** Contra las providencias que se dicten de conformidad a este Libro, procederán los siguientes recursos:

- a) Revisión;
- b) Apelación; y
- c) Casación.

## CAPITULO I

# De la revisión y su trámite

Para ante la cámara o sala respectiva

### Sentencias y resoluciones revisables

**Art. 568.-** Admiten recurso de revisión para ante la Cámara o Sala respectiva:

Juicios de única instancia

Riesgos profesionales

Conflictos colectivos de carácter jurídico

Inadmisibilidad de la demanda; incompetencia de jurisdicción y nulidad de lo actuado

- 1) Las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de única instancia;
- 2) La sentencia pronunciada de conformidad al Art. 448;
- 3) El fallo pronunciado en el caso del Art. 475 y la resolución que declare inadmisibile la demanda de los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que se pide únicamente la mera interpretación de una norma; y
- 4) En los juicios de única instancia, las resoluciones que declaren inadmisibile 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

### Forma y plazo

**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.

### Remisión de los autos al tribunal superior

**Art. 570.-** Interpuesto y admitido el recurso, se remitirán los autos sin tardanza, con noticia de las partes, al tribunal superior que corresponda.

### Sentencia o resolución: confirmación, reforma o revocatoria

**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.

## CAPITULO II

# De la apelación

Para ante la cámara o sala respectiva

### Sentencia y resoluciones apelables

**Art. 572.-** Podrá interponerse recurso de apelación para ante la Cámara o Sala respectiva, contra las resoluciones siguientes:

Inadmisibilidad de la demanda  
Incompetencia de jurisdicción

- 1) Las que declaren inadmisibile la demanda;
- 2) Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción;

Ponen fin al proceso

- 3) Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación;

Nulidad de actuaciones y reposición

- 4) Las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio; y

Definitivas

- 5) Las sentencias definitivas.

Para ante la cámara de lo laboral

### Conflictos colectivos de carácter jurídico

**Art. 573.-** También admiten el recurso de apelación para ante la Cámara de lo Laboral respectiva:

Inadmisibilidad de la demanda

- 1) La resolución que declare inadmisibile la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico, cuando lo que se pida sea el cumplimiento de una norma; y

Sentencia

- 2) La sentencia pronunciada en el caso del inciso segundo del Art. 474.

### Plazo para interposición

**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.

5 Días siguientes a notificación

### Emplazamiento ante el tribunal de alzada

**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.

Supuestos y plazo (art. 575 CT)

### Adhesión a la apelación

**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.

Prueba documental para reforzar hechos.

### Nuevas excepciones: Alegación y pruebas

Prohibiciones

**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.

Hechos sobrevenidos o no probados por motivo justificado

Las nuevas excepciones a que se refiere el inciso anterior son aquéllas fundadas en hechos, acaecimientos o causas que tuvieron 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.

Formalidad de la prueba.

Promesa y medios de prueba

Posiciones o testimonial

### Plazo para oponer nuevas excepciones

**Art. 578.-** La oposición de las nuevas excepciones de que trata el artículo anterior, debe hacerse en forma ex-

presa 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.

No aplica plazo art. 578 CT

#### **Prueba para destruir nuevas excepciones o incidencias en segunda instancia**

**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.

#### **Término para interponer incidente de falsedad de documentos**

**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.

#### **Recibo de la causa a pruebas en segunda instancia: Supuestos**

**Art. 581.-** En segunda instancia sólo podrá recibirse la causa a prueba en los casos siguientes:

- 1) En los contemplados en los artículos 577 y 580;
- 2) Para probar hechos que propuestos en primera instancia no fueron admitidos;
- 3) Para examinar los testigos que, habiendo sido designados nominalmente en el interrogatorio, no fueron examinados en primera instancia, por enfermedad,

Arts: 577 Y 580 CT

Hechos propuestos no admitidos

Testigos no examinados

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.

Tacha de testigos

#### **Evacuación y apreciación de prueba**

**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.

#### **Reducción de términos de prueba**

**Art. 583.-** Todo término de prueba en segunda instancia será la mitad del que la ley concede para la primera instancia.

5 Días siguientes vencido término probatorio

#### **Plazo para sentencia**

**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.

Incomparecencia del apelado

#### **Deserción por no comparecencia del apelante**

**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 apercibido en tiempo la parte.

Sentencia ejecutoriada

Declarada la deserción quedará ejecutoriada la sentencia de que se apeló.

No aplica término de la distancia

En segunda instancia no se considerará en ningún caso término de la distancia.

## CAPITULO III

## Recurso de casación

Más de 5 mil colones

**Cuantía para admisión**

**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.

No computan para estimación

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.

**Causales**

**Art. 587.-** El recurso deberá fundarse en alguna de las causas siguientes:

- 1) Infracción de ley o de doctrina legal; y
- 2) Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

**Recurso por el fondo:****Infracción de ley o de doctrina legal**

**Art. 588.-** El recurso por infracción de ley o de doctrina legal tendrá lugar;

- 1) 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;
- 2) Cuando en la sentencia se haya aplicado una ley inconstitucional;
- 3) Por contener el fallo disposiciones contradictorias;
- 4) Por ser el fallo contrario a la cosa juzgada o resolver

Violación, interpretación errónea o aplicación indebida

Aplicación de ley inconstitucional

Por contradicciones del fallo

Por violación de la cosa juzgada

Abuso, exceso o defecto de jurisdicción por la materia

Error de hecho o de derecho en apreciación de pruebas

Fallo *infra petita*Falta de citación a conciliación  
No apertura a pruebas

Reclamo de subsanación de falta

Caducidad: 5 días

Garantía de resultas

sobre asuntos ya terminados por desistimiento, transacción o conciliación, siempre que dichas excepciones se hubieren alegado;

- 5) Cuando hubiere abuso, exceso o defecto de jurisdicción por razón de la materia;
- 6) 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
- 7) Cuando el fallo omitiere resolver puntos planteados.

**Recurso por quebrantamiento de las formas**

**Art. 589.-** El recurso por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, tendrá lugar:

- 1) Por falta de citación legal a conciliación; y
- 2) Por falta de apertura a prueba en cualquiera de las instancias cuando la ley la establezca.

**Principio de preclusión procesal.****Agotamiento de recursos**

**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.

**Término de interposición del recurso**

**Art. 591.-** El recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contados desde el día siguiente al de la interposición 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 declare la inadmisibilidad del re-

curso, 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 interposición, 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.

#### Entrega o devolución de garantías de resultas

**Art. 592.-** La Sala, al declarar inadmisibile 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.

#### Normativa supletoria

**Art. 593.-** En todo lo demás, la casación laboral se regirá por lo dispuesto por la Ley de Casación para la casación civil.

### CAPITULO IV

## Del recurso de hecho

#### Apelación de hecho. Plazo

**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.

#### Solicitud de autos al tribunal a quo

**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

Sentencia casada: devolución de depósito

3 Días luego de la denegación

recepción, cuando el tribunal superior tuviere su asiento en lugar distinto del propio.

2 Días siguientes al recibo de los autos

Confirmación de la negativa del a quo

Admisión: emplazamiento

**Plazo para resolver sobre procedencia del recurso**  
**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.

## TITULO QUINTO

# Disposiciones generales

## Validez de actas, informes y diligencias de DGT

**Art. 597.-** Las actas, informes y diligencias practicadas por la Dirección General de Inspección de Trabajo, salvo las excepciones legales, no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales. (10)

Resoluciones recurribles en sentencia definitiva

## Improcedencia de excepción o nulidad

**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.

## Aplicación supletoria del CPC

**Art. 599.-** Procederá la declaratoria de nulidad en los casos previstos por este Libro y los que fueren aplicables del Código de Procedimientos Civiles.

Nulidad de sentencia o de diligencia: reposición

Anulación de sentencia: nuevo pronunciamiento

## Competencia del tribunal

### *ad quem* en materia de nulidades

**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.

Nulidad de procedimiento no subsanada

Quando 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.

Trámites relativos a nulidad: CPC

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de la observancia de los trámites relativos a nulidad, contenidos en el Código de Procedimientos Civiles.

Costas en la ejecución

## Gratuidad de los procesos

**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.

Principios del proceso laboral

## Aplicación supletoria del CPC

**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.

En 1° instancia: no requiere aceptación

En la alzada: consentimiento de la sentencia

## Desistimiento

**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.

## Prueba testimonial. Admisión

**Art. 604.-** Cualquiera que sea el valor de lo que se demande, se admitirá siempre prueba de testigos.

Artículo 141 CPC

## Inaplicabilidad de reglas del proceso civil contra ausentes no declarados

**Art. 605.-** En lo laboral no tendrá aplicación lo dispuesto en el Art. 141 del Código de Procedimientos Civiles.

Credencial extendida por el MTPS

## Personería jurídica del directivo sindical. Acreditación

**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.

Diligencias: firma y constancia

#### Levantamiento de acta de toda actuación

**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 concurren si pudieren y quisieren, dejándose constancia de ello en el acta, pena de nulidad.

#### Deber de exhibición de documentos

**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.

#### Patrono sustituido.

##### *Litis consorcio pasivo*

**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.

## TITULO SEXTO

# De la prescripción

Inicio de cómputo

### Plazo de sesenta días:

#### Supuestos

**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.

Riesgos del trabajo, enfermedad, maternidad o gastos funerales

60 Días

#### Prestaciones, subsidios o gastos

**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.

Arts. 333 Y 334 CT

60 Días

#### Reclamos por reintegro de gastos

**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.

#### Plazo de ciento ochenta días: supuestos

**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. 308 CT

Inicio de cómputo

**Plazo de ciento ochenta días para reclamo del empleador:  
Supuestos**

**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.

**Plazo de dos años:****Reclamo de indemnización por riesgo profesional**

**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.

Plazo de prescripción: 60 días

**Residual**

**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.

Contra incapaces sin representante

**No corre prescripción**

**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.

**Interrupción de la prescripción**

**Art. 618.-** La prescripción se interrumpe:

Interposición de la demanda  
Reconocimiento del derecho

- 1) Por interposición de la demanda;
- 2) Por reconocimiento expreso otácito que la persona a cuyo favor corre el término de la prescripción, haga del derecho de aquélla contra quien transcurre dicho término; y
- 3) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

Fuerza mayor o caso fortuito

LIBRO QUINTO

# Disposiciones finales

## TITULO UNICO

## CAPITULO I

# De las sanciones administrativas y del procedimiento para imponerlas.

## Sección Primera Infracciones de los Sindicatos

### Denuncia de infracciones sindicales

**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 tuvieran y solicitando que se aplique la sanción respectiva. (8)

C 87: Arts. 4 y 8  
Procedimiento

### Emplazamiento del sindicato

**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. (8)

Lapso para emplazamiento y  
contestación

### Apertura a pruebas

**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)

8 Días improrrogables

### Plazo para sentencia

**Art. 622.-** Transcurrido el término probatorio, el Juez deberá sentenciar dentro de los tres días siguientes.

3 Días

De la sentencia podrá interponerse Recurso de apelación, para ante la Cámara Laboral Respectiva, dentro de

Recurso de apelación

los tres días hábiles siguientes al de la respectiva notificación.

Dicho recurso se tramitará en la forma establecida en este Código y de la sentencia pronunciada no se admitirá recurso alguno. (8)

30 Días

### Plazo para pago de la multa

**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.

### Suspensión o disolución del sindicato por sentencia judicial

**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.

C 87: Art. 4  
DPDF: Art. 2.a)

Oficio al MTPS

### Inmovilización de fondos y publicación de avisos

**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.

Diario oficial y periódico de  
circulación general

### Nulidad de actos

**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.

C 87: Art. 8  
Responsabilidad personal

Actos para liquidación 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**

Monto **Multas por infracciones no señaladas expresamente**  
**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.

Criterios para la estimación Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

**Procedimiento para imponer y hacer efectivas las multas**  
**Art. 628.-** Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere este Título, se seguirá el siguiente procedimiento:

DGIT: audiencia al interesado El Jefe del Departamento respectivo de la Dirección General de Inspección 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.

Apertura a pruebas: 4 días Si la parte interesada lo pidiere, al evacuar la audiencia, se abrirán a prueba por cuatro días las diligencias.

Plazo para resolver 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.

Plazo para enterar multa al FGE 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.

Recurso de apelación: término De la resolución en que se imponga una sanción se admitirá el recurso de apelación para ante la Dirección General de Inspección de Trabajo, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación. (10)

Improrrogabilidad del término Este término no podrá prorrogarse jamás por ningún motivo.

Certificación: fuerza ejecutiva La certificación de la resolución por la cual se impone una multa, tendrá fuerza ejecutiva.

**Medio de comunicar providencias**

**Art. 629.-** Los jefes de Departamento de la Dirección General de Inspección 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.

Arts. 210 Y 220 PR. Las diligencias antes mencionadas se practicarán en la forma prescrita en los artículos 210 y 220 Pr., según corresponda. (10)

**Procedimiento**

Aplicación supletoria de normas procesales de trabajo

**Impugnación de providencias**

**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.

Respecto de existencia y representación de sociedades

#### Valor probatorio de informes de inspectoría

**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.

## CAPITULO II

# Disposiciones transitorias

Estado, municipios, IOA e ISA

#### Vigencia de recargos de salarios y prestaciones

**Art. 632.-** Las modificaciones que este Código introduce en el monto de los recargos de salario y prestaciones, serán obligatorias para el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas, a partir del día primero de enero de 1973. (1)

6 Meses

#### Plazo para adecuar estatutos sindicales y reglamentos internos de trabajo

**Art. 633.-** Las organizaciones sindicales deberán adaptarse 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.

#### Orden público laboral: norma o estatuto más favorable

**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 su-

cesivo estando sustituidos por lo que el presente cuerpo de leyes prescribe.

Prelación de norma más favorable o de condición más beneficiosa

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.

#### Procesos judiciales, conflictos o diligencias en curso

**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.

## CAPITULO III

# Derogación y vigencia

#### Derogatorias expresas y tácitas

**Art. 636.-** Deróganse las disposiciones legales contrarias al presente Código de Trabajo, y especialmente el Decreto Legislativo N° 241, de fecha veintidós de enero de mil novecientos sesenta y tres, publicado en el Diario Oficial N° 22, Tomo 198 del primero de febrero de mil novecientos sesenta y tres.

#### Vigencia

**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.

Rubén Alfonso Rodríguez,  
Presidente.

Julio Francisco Flores Menéndez,  
Vice-Presidente.

Alfredo Morales Rodríguez,  
Vice-Presidente.

Jorge Escobar Santamaría,  
Primer Secretario.

Roberto Escobar García,  
Primer Secretario.

José Francisco Guerrero,  
Primer Secretario.

Carlos Enrique Palomo,  
Segundo Secretario.

Luis Neftalí Cardoza,  
Segundo Secretario.

Pablo Mateu Llord,  
Segundo Secretario.

Casa Presidencial: San Salvador, a los treinta días del mes de junio de mil novecientos setenta y dos.

Publíquese,

Fidel Sanchez Hernandez,  
Presidente de la República.

Joaquín Zaldívar,  
Ministro de Trabajo y Previsión Social.

Rafael Ignacio Funes,  
Ministro de Justicia.

Publíquese en el diario oficial

Enrique Mayorga Rivas,  
Secretario General de la Presidencia  
de la República.

D.L. Nº 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. Nº 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

#### Reformas:

(1) D.L. Nº 182, del 9 de noviembre de 1972, publicado en el D.O. Nº 209, Tomo 237, del 10 de noviembre de 1972.

(2) D.L. Nº 104, del 3 de octubre de 1974, publicado en el D.O. Nº 184, Tomo 245, del 3 de octubre de 1974.

(3) D.L. Nº 499, del 8 de abril de 1976, publicado en el D.O. Nº 70, Tomo 251, del 9 de abril 1976.

(4) D.L. Nº 174, del 9 de diciembre de 1976, publicado en el D.O. Nº 228, Tomo 253, del 10 de diciembre de 1976.

#### Inicio de nota:

Dentro del anterior decreto legislativo nº 174, se encuentra el siguiente artículo transitorio:

Art. 2.- (Transitorio).- Caso que a la fecha la cantidad mínima que se haya pagado al trabajador como prima, en concepto de aguinaldo haya sido inferior a la tabla establecida en el artículo 198 del Código de Trabajo que se reforma, el patrono deberá completar la diferencia que en dicha reforma se establece.

Fin de nota.

(5) D.L. Nº 288, del 1 de junio de 1977, publicado en el D.O. Nº 105, Tomo 255, del 6 de junio de 1977.



(6) D.L. N° 47, del 14 de septiembre de 1978, publicado en el D.O. N° 180, Tomo 260, del 28 de septiembre de 1978.

(7) D.L. N° 323, del 24 de enero del 1985, publicado en el D.O. N° 32, Tomo 286, 13 de febrero de 1985.

(8) D.L. N° 859, del 21 de abril de 1994, publicado en el D.O. 87-Bis, Tomo 323, del 12 de mayo de 1994.\*

#### **Nota**

Inicio de nota:

En el Decreto anterior, en su artículo 50 menciona la creación del CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO, debido a que este artículo no afecta en absoluto al presente Código, se digitó como un decreto de creación dentro del SIJ, en la misma rama laboral.

En este mismo Decreto se mencionan Disposiciones Transitorias que si se relacionan con este Código y se transcriben textualmente a continuación:

Art. 51.- Las Organizaciones sindicales deberán adaptar sus estatutos a las disposiciones de las presentes reformas, dentro de los tres meses siguientes contados a partir de la fecha de su vigencia.

Art. 52.- Los directivos sindicales continuarán en el desempeño de sus cargos, hasta la finalización del ejercicio para el que fueron electos.

Fin de nota

(9) D.L. N° 408, del 20 de julio de 1995, publicado en el D.O. N° 135, Tomo 328, del 21 de julio de 1995.

(10) D.L. N° 682, del 11 de abril de 1996, publicado en el D.O. N° 81, Tomo 331, del 3 de mayo de 1996.

(11) D.L. N° 275, del 11 de febrero del 2004, publicado en el D.O. N° 53, Tomo 362, del 17 de marzo del 2004.

(12) D.L. N° 611, del 16 de febrero del 2005, publicado en el D.O. N° 55, Tomo 366, del 18 de marzo del 2005.

## Anexo

### Listado de los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por la República de El Salvador

Convenio	Fecha de ratificación	Situación
C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	11:10:1955	ratificado
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	15:06:1995	ratificado
C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	15:06:1995	ratificado
C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	15:06:1995	ratificado
C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	15:06:1995	ratificado
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	06:09:2006	ratificado
C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	15:06:1995	ratificado
C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	06:09:2006	ratificado
C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	15:06:1995	ratificado
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	12:10:2000	ratificado

C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955	18:11:1958	Dejado de lado
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	18:11:1958	ratificado
C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	18:11:1958	ratificado
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	15:06:1995	ratificado
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964	15:06:1995	ratificado
C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	15:06:1995	ratificado
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	15:06:1995	ratificado
C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	06:09:2006	ratificado
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	23:01:1996	ratificado
C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	15:06:1995	ratificado
C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	15:06:1995	ratificado
C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	15:06:1995	ratificado

C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	02:02:2001	ratificado
C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	06:09:2006	ratificado
C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	12:10:2000	ratificado
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	12:10:2000	ratificado
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	19:12:1986	ratificado
C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	24:04:1987	ratificado
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	12:10:2000	ratificado
P155 Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	22:07:2004	ratificado