



Parlamento Centroamericano

Proyecto de Código Sustantivo de Trabajo.

Título I

Normas fundamentales

CAPITULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

Sección Primera. Campo de aplicación.

1 El presente Código, regula las diversas modalidades de la relación de trabajo, estableciendo los derechos y las obligaciones de empleadores y trabajadores y crea instituciones para promover la armonía en el ámbito de la producción y resolver los conflictos que surjan en las relaciones entre aquellos.

2 Las disposiciones del presente Código, se aplican a todas las empresas privadas existentes o que en el futuro existieren en el territorio nacional, cualesquiera que fuera su naturaleza, así como a los buques y aeronaves que lleven la bandera de este.

Quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del Derecho Internacional y a los Tratados y Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el Estado.

3 No están sujetas a las disposiciones de este Código: las personas jurídicas de derecho público estipuladas en la Constitución.

Sección segunda. Principios básicos.

4 El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. Gozará de la protección y estímulo del Estado.

Se prohíbe cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho del Estado, de personas individuales o de personas jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza.

5 Serán penadas de conformidad con el Código Penal, las personas individuales o jurídicas que efectúen actos que persigan la realización de trabajo forzoso u obligatorio en cualquiera de las siguientes formas:

- a) medio de coerción, educación política, castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;



Parlamento Centroamericano

- b) método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) medida de disciplina en el trabajo;
- d) sanción por haber participado en huelgas o manifestaciones de trabajadores; y,
- e) medida de discriminación racial, étnica, social, nacionalidad o religiosa.

6 Todas las personas tienen derecho a la libre elección de su trabajo y a tener condiciones económicas y sociales cada vez más satisfactorias, que garanticen al trabajador y su familia una existencia digna.

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

7 El Estado se esforzará por elevar el nivel de empleo y procurará utilizar los recursos a su alcance, para proporcionar trabajo a toda persona que siendo apto carezca de él. Asimismo, es obligación del Estado promover la capacitación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores y promulgar leyes especiales de protección y fomento del trabajo para minusválidos y personas con deficiencia física, psíquica o sensorial.

8 Se prohíbe a los empleadores ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros empleadores, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de éstos, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del empleador, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de aquellos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el empleador haga de la empresa respectiva.

9 Es libre el comercio en las zonas de trabajo. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se puede limitar dicha libertad, si a juicio de las autoridades competentes, su ejercicio irrestricto perjudica el normal desenvolvimiento de las labores, los intereses de los trabajadores o los colectivos.

10 Se prohíbe la discriminación por motivo de género, raza, etnia, sexo, color, estado civil, edad, religión, nacionalidad, condición social o convicción política. No podrá establecerse distinciones por tales motivos en el acceso al empleo, remuneraciones, ascensos, traslados y terminación de la relación de empleo, ni tampoco en el acceso a los establecimientos de asistencia social, enseñanza técnica, profesional y obrera. El Estado adoptará las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores de diferente origen étnico, el beneficio de la igualdad en el acceso a la formación y a la capacitación.

11 Se prohíbe en las zonas de trabajo, la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo establecido fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a las últimas, rigen las disposiciones de leyes y reglamentos respectivos.



Parlamento Centroamericano

12 Se prohíbe tomar cualquier clase de represalia contra los trabajadores, con el fin de impedirles el ejercicio de los derechos que se consagran en la Constitución, los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el Estado, el presente Código y sus reglamentos y las demás leyes de Trabajo y previsión social o con el motivo de haber intentado ejercerlos o ejercido.

13 Son irrenunciables los derechos consagrados en la Constitución, los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el Estado, el presente Código y sus reglamentos y en las leyes de Trabajo y previsión Social.

Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un Reglamento interior de trabajo, contrato de trabajo, Pacto o Convenio Colectivo de condiciones de trabajo o acuerdo cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitaciones de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, Convenios y Tratados internacionales ratificados por el Estado, el presente Código o reglamentos relativos al trabajo.

14 Las disposiciones de este Código son de orden público y aplicación territorial; rigen para los nacionales y extranjeros con ocasión del trabajo prestado en las condiciones previstas en esta ley.

15 Las condiciones de trabajo, establecidas en el presente Código, se consideran como normas mínimas susceptibles de ser superadas mediante al negociación colectiva. En ningún caso, sus normas podrán aplicarse en perjuicio del trabajador, si leyes anteriores a su vigencia, contienen condiciones, derechos o beneficios superiores a este Código.

16 Todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, sean judiciales o administrativos con relación con la aplicación de este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social, así como los contratos, Pactos o Convenios colectivos de trabajo, están exentos de cualquier tasa o impuesto.

17 La sustitución del empleador no afecta los contratos individuales, contratos colectivos o pactos colectivos de trabajo, en perjuicio del trabajador.

El empleador sustituido, queda solidariamente responsable con el sustituto, hasta por el plazo de un año, con respecto a los derechos y obligaciones, nacidos de las relaciones laborales vigentes al tiempo de la sustitución. El plazo principiará a contarse a partir de la fecha en que se dio aviso de la sustitución a los trabajadores. En ningún caso responderá el empleador sustituido por las acciones originadas por hechos y omisiones del nuevo empleador.

Sección tercera. Fuente e interpretación



Parlamento Centroamericano

18 Las normas contenidas en este Código, tienen el carácter de fuentes primarias de derecho de trabajo. En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social, con las de cualquier otra índole, deben predominar aquellas. No hay preeminencia entre las leyes de trabajo y de previsión social.

19 Para los efectos de interpretar el presente Código se tendrán en cuenta los postulados que constitucionalmente informan la legislación laboral y los principios de justicia social. Los Jueces y las demás autoridades de trabajo, procurarán discernir la intención del legislador por medio de una interpretación auténtica de la norma y la situación la misma en su contexto histórico. Si persistiere la duda sobre el significado o alcance la norma, prevalecerá la interpretación in dubio pro operario. Tratándose de disposiciones que regulan las relaciones colectivas, deberá tenerse en cuenta su carácter conciliatorio y equilibrador, así como la necesidad de proteger los intereses generales del Estado.

20 En caso de pluralidad de normas de igual naturaleza deberá aplicarse aquella que fuere más favorable al trabajador

21 Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, deberán resolverse en primer término de acuerdo a los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la jurisprudencia que fuere aplicable al caso de cuestión; en tercero, por analogía; en cuarto, de conformidad con la equidad, la costumbre y los usos locales. Y, ante la imposibilidad de resolución, de acuerdo con las leyes o los principios del derecho común.

Sección cuarta. Sujetos de la relación de trabajo.

22 La utilización de la categoría trabajador o empleador en el presente Código, debe entenderse como neutra, implicando a trabajadora o trabajador y empleador o empleadora.

23 Trabajador es toda persona individual que, remuneradamente, presta a un empleador, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo. El trabajador y el empleador, son los sujetos principales de la relación individual de trabajo.

24 Trabajador independiente, es toda persona que vive habitualmente de su trabajo sin subordinación a uno o varios empleadores.

Los trabajadores independientes podrán organizarse en Sindicatos, celebrar los acuerdos o Convenios que resulten apropiados y ejercer acciones concertadas en la forma prevista en los reglamentos de este Código. El Estado procurará incorporar progresivamente a los trabajadores independientes a los beneficios de la seguridad social y velará porque sus condiciones de trabajo se ajusten en la medida de lo posible a las previstas en este Código.



Parlamento Centroamericano

25 Trabajador de confianza, es la persona individual que realiza cualesquiera funciones al más alto nivel, de gerencia, administración, dirección financiera, jefatura de personal o jefatura de vigilancia o la que se encuentra en posesión de secretos industriales, financieros o comerciales, y, en general, la persona que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, está obligada a defender de modo preferente, los intereses del empleador. La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no del nombre que se da al puesto.

26 Empleador, es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. En los casos en que no esté claramente previsto quién es el empleador, se tomará en cuenta para su determinación, los siguientes elementos:

- a) quién es el beneficiario directo de los servicios prestados por el trabajador; y,
- b) quien es el propietario de la empresa; si posee acciones en ella; si goza del derecho de posesión o de usufructo de la misma.

27 Se entiende por empresa, la integración funcional de elementos personales financieros y materiales organizados con el objeto de producir, comercializar o distribuir bienes o servicios. Una misma empresa podrá incluir uno o varios centros de trabajo ubicados en lugares diferentes del territorio nacional. La modificación del régimen jurídico de la empresa, no afectará los derechos adquiridos por los trabajadores. Tampoco serán afectados aquellos por el fraccionamiento económico o división de la empresa en que presten sus servicios.

Para los efectos del presente Código, se entiende por unidad económica, al conjunto de recursos humanos, materiales, financieros y administrativos, organizados en una o varias empresas, con el objeto de producir, comercializar o distribuir bienes y/o servicios.

28 Representante del empleador, independientemente de los Mandatarios especiales o generales, es la persona individual que ejerce en su nombre, funciones de dirección o administración. Se asimilan a esta categoría las personas autorizadas por el empleador, expresa o tácitamente para el reclutamiento de personal, las cuales obligan directamente a aquel en sus relaciones con los trabajadores.

29 Intermediario, es toda persona que contrate en nombre propio, uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo o presten servicios en beneficio de un empleador. El empleador, queda obligado solidariamente por la gestión del intermediario, para con el o los trabajadores contratados, siempre que hubiere expresamente autorizado la intermediación, recibiere la obra ejecutada o aceptare los servicios de que se trate.

No tiene carácter de intermediario y si de empleador, el contratista o subcontratista que contrate los servicios de trabajadores, para ejecutar obra o prestar servicios en beneficio de terceros, pero utilizando dirección, equipo, materiales, capitales y otros elementos propios. Se exceptúa el caso en que actividad del contratista sea inherente o conexas con la



Parlamento Centroamericano

del beneficiario de la obra o servicio, en cuyo caso éste será también responsable de las obligaciones contraídas con el personal.

La responsabilidad del dueño de la obra ejecutada o beneficiario del servicio, se extiende hasta los trabajadores empleados por subcontratistas. El contratista, será asimismo, solidariamente responsable con los subcontratistas de las obligaciones que estos hubieran asumido con los trabajadores.

30 Las organizaciones de trabajadores, los empleadores individuales y las organizaciones de empleadores, serán los sujetos principales de las relaciones colectivas de trabajo.

En las circunstancias que más adelante se indican podrán también actuar como sujetos de las relaciones colectivas, los grupos no organizados de trabajadores.

Título II

Marco normativo de la relación individual de trabajo

CAPITULO 1.

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Sección primera. Disposiciones generales

31 Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual, una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (empleador), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continua y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal subordinado y quien lo recibe o retribuya, cuya situación integra la relación de trabajo.

Para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta que se inicie la relación de trabajo, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral.

32 Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren los siguientes elementos esenciales:

- a) la actividad personal de trabajador, es decir, la realizada por sí mismo;
- b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este a exigirle el cumplimiento de ordenes, en cualquier momento en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo e imponerle reglamentos; y



Parlamento Centroamericano

- c) un salario como retribución del servicio.
- 33 El trabajador es libre de prestar sus servicios a más de un empleador siempre que:
- a) no se afecte el cumplimiento del contrato de trabajo;
 - b) haya compatibilidad entre las relaciones de trabajo;
 - c) no se produzca violación de las disposiciones sobre jornadas y descansos.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo en los casos de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

34 Siempre que se celebre un contrato de trabajo, y una de las partes incumpla sus términos antes del inicio de la relación laboral, la otra puede acudir a los órganos jurisdiccionales de trabajo demandado daños y perjuicios. En este supuesto, la intervención de los Tribunales de Trabajo, no impedirá la aplicación de los principios de derecho común.

- 35 El contrato de trabajo, obliga no sólo a lo que se establece en él sino también:
- a) a la observancia de las obligaciones y derechos preceptuados en la Constitución, los Convenios y Tratados Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado, este Código y sus reglamentos; y
 - b) a las consecuencias que se deriven del propio contrato según los principios del Derecho Laboral, la equidad, la costumbre, la buena fe y los usos locales.

Si en el contrato de trabajo no se determina expresamente el servicio que debe prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar únicamente el que sea compatible con su condición física, aptitudes y calificación profesional y que sea del mismo negocio, actividad o industria a que se dedique el empleador.

36 No podrá ser objeto del contrato de trabajo, la prestación de servicios ilícitos o prohibidos. El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes ni afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones que correspondan, hasta el momento en que comprobada la prohibición, se produzca su extinción.

37 El incumplimiento del contrato o relación individual de trabajo por cualquiera de las partes, confiere a la otra, el derecho a reclamar las prestaciones y responsabilidades que correspondan de conformidad con este Código.

38 Las relaciones contractuales de trabajo, podrán ser objeto de libre estipulación de las partes, en todo aquello que no contravenga a las disposiciones de protección al trabajo contenidas en la Constitución, los Convenios y Tratados Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado, este Código, los Pactos y Convenios colectivos de trabajo y en las decisiones de las autoridades judiciales.



Parlamento Centroamericano

Es nula ipso jure la estipulación que obliga a un trabajador a no prestar sus servicios a otro empleador una vez concluido su contrato de trabajo.

Sección segunda. Capacidad para contratar.

39 Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciséis años de edad, pero el inicio de la relación laboral entre las partes, únicamente principiará cuando el empleador haya obtenido la autorización del Ministerio de Trabajo.

Los mayores de catorce años y menores de dieciséis sólo podrán contratar su trabajo con autorización escrita de sus padres o representantes legales, y en defecto de cualquiera de estos, del Alcalde del lugar en donde deba cumplirse el trabajo.

El empleador, dentro del plazo de cinco días contados a partir de la suscripción de contratos con menores de dieciséis años, deberá solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo.

40 El menor investido de capacidad para contratar o autorizado para ello, podrá recibir directamente el salario, disponer del mismo y ejecutar las acciones legales de carácter laboral.

41 Gozarán también de capacidad laboral, los insolventes y fallidos. Los incapaces conforme a las leyes civiles, no podrán celebrar contratos de trabajo, sino con las limitaciones que dichas leyes disponen.

42 Las capacidades específicas a que aluden las disposiciones anteriores, lo son sólo para los efectos del trabajo; en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad.

43 Si se establece una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en los artículos anteriores, el presunto empleador esta sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero la autoridad de trabajo competente, puede de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación de trabajo.

44 La interdicción del empleador declarada judicialmente, no invalida los actos o contratos que haya celebrado con sus trabajadores, con anterioridad a dicha declaratoria.

Sección tercera. Modalidades del contrato de trabajo.

A Contrato de Individual.

45 El contrato individual de trabajo, puede ser verbal o escrito. Salvo disposición expresa en contrario, no se requiere forma especial alguna para la validez del contrato.



Parlamento Centroamericano

- 46 El contrato individual de trabajo, puede ser verbal cuando se refiere:
- al trabajo agrícola, a menos que se trate del personal administrativo de la empresa;
 - al trabajo doméstico;
 - a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y,
 - a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda del equivalente al salario mínimo mensual vigente para los trabajadores agrícolas; y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días.
- 47 Fuera de los casos mencionados en el artículo anterior, el contrato individual de trabajo deberá extenderse por escrito. Se hará constar en tres ejemplares: uno que debe quedar en poder de cada parte en el acto de celebrarse y otro que el empleador queda obligado a hacer llegar a Ministerio de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días siguientes a su celebración o modificación.
- 48 El contrato escrito de trabajo debe contener:
- nombre, apellido, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y documento de identificación personal de los contratantes; debe indicarse el nombre comercial de la empresa o establecimiento y la razón social en el caso de las personas jurídicas;
 - la fecha de inicio de la relación de trabajo;
 - la descripción, con la mayor precisión de los servicios que el trabajador se obliga a prestar o de la obra a ejecutarse, especificando las características y las condiciones de trabajo;
 - la indicación del lugar o lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
 - la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
 - la duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, las horas en que debe prestarse, y si es en jornada diurna, mixta o nocturna;
 - el salario que recibirá el trabajador y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o por participación en las utilidades, indicándose la forma de cálculo del salario;
 - los periodos, día y lugar del pago de los salarios;
 - las demás estipulaciones legales que convengan las partes;
 - el lugar y fecha de celebración del contrato; y
 - las firmas de los contratantes o sus representantes o la impresión digital de quién no sepa firmar.
- 49 Los vicios de forma del contrato escrito, no podrán invocarse en perjuicio del trabajador. A fin de facilitar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este



Parlamento Centroamericano

artículo, el Ministerio de Trabajo, deberá imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo.

50 La plena prueba del contrato escrito, sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de uno o varios de los requisitos, se deben imputar siempre al empleador y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse ciertas, salvo prueba en contrario, las afirmaciones prestadas por el trabajador.

51 El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba, pudiendo ser testigos idóneos los trabajadores al servicio del empleador de que se trate.

52 El contrato de trabajo puede celebrarse:

- a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) a plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo; y,
- c) para obra determinada, cuando se identifica la obra, labor o trabajo que constituye el objeto único del contrato.

53 El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indefinido, salvo los casos que se especifican más adelante. Se presumen celebrados por tiempo indefinido, los contratos que se realicen en una empresa cuyas actividades son de índole permanente o continuada, siempre que los trabajos objeto del contrato, guarden relación con la actividad principal de aquélla y subsista la causa que dio origen al contrato.

54 Los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter excepcional y no podrán exceder los términos que en cada caso se indican. Sólo se permitirá su suscripción en los casos siguientes:

- a) cuando se trate de trabajos accidentales, ocasionales o eventuales que no excedan de sesenta días;
- b) cuando se trate de sustituir a un trabajador que goce de licencia, vacaciones u otra forma de ausencia temporal;
- c) cuando se trate de trabajos de temporada, que por su propia naturaleza se cumplan en determinadas épocas del año;
- d) cuando se trate de lanzamiento de nuevas actividades económicas. En este caso el contrato deberá constar siempre por escrito y podrá celebrarse por períodos mínimos de seis meses, renovables hasta un máximo de dos años;
- e) cuando se trate de satisfacer necesidades de la empresa que son de tipo permanente y se hayan especificado por escrito las razones que determinan la fijación del plazo, sin que este pueda exceder de un año; y
- f) cuando se trate de contratos a prueba.



Parlamento Centroamericano

55 Los trabajadores cíclicos o de temporada cesarán en su trabajo al terminar la época o temporada para la que fueron contratados, pero tendrán derecho a ser contratados de nuevo, en iguales condiciones, cuando hubieren trabajado dos temporadas consecutivas y siempre que la naturaleza de la actividad, determine la repetición del ciclo laboral en cuestión. El trabajador esta obligado a notificar al empleador su disposición a trabajar con una antelación de siete días al inicio de la temporada.

56 La relación de trabajo a plazo fijo se convierte en relación por tiempo indefinido:

- a) si al vencimiento del plazo o conclusión de la obra, permanece el trabajador prestando servicios;
- b) cuando en los casos previstos en las literales a) y b) del artículo 54 de este Código, se celebren en forma sucesiva contratos a plazo fijo. Se entenderá que son contratos sucesivos, los que se suscriben antes de que transcurra el plazo de tres meses a partir de la fecha del anterior; y
- c) cuando el contrato a plazo fijo, haya sido concluido en condiciones distintas en las previstas en el artículo 54.

57 El período de prueba del contrato deberá estipularse por escrito y no podrá exceder de dos meses. Cualquiera de las partes, podrá dar por terminada la relación de trabajo durante el plazo estipulado, sin responsabilidad alguna para ella.

B Contrato colectivo

58 Contrato colectivo de trabajo, es el que se celebra con un grupo, colectividad o equipo de trabajadores. Dicho grupo podrá celebrar el contrato por intermedio de un representante o jefe del colectivo, quien se comprometerá a la realización de los servicios de que se trate. Los Sindicatos de trabajadores, podrán también celebrar Contratos Colectivos de Trabajo. El Sindicato, jefe del colectivo o representante del grupo, podrá demandar a nombre de este, el pago de las prestaciones que procedan.

59 El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito en tres ejemplares, una para cada parte y otra que el empleador queda obligado a hacer llegar al Ministerio de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o más cercana, dentro de los diez días posteriores a su celebración, modificación o novación La existencia del contrato colectivo de trabajo solo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de este da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dichos contratos se transformen en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

60 En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.



Parlamento Centroamericano

61 Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo, por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por la dependencia administrativa pertinente del Ministerio de Trabajo. En su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. Los empleadores deben justificar su representación conforme el derecho común.

62 En los Contratos Colectivos, la remuneración podrá fijarse individualizada o colectivamente. En el primer caso, la retribución se ajustará individualmente para cada uno de los integrantes del grupo y podrá ser percibida en la misma forma por ellos. En el segundo, los integrantes del grupo, tendrán derecho a la retribución que les corresponda, según su contribución al resultado del trabajo.

63 Cuando un trabajador dejase el grupo, colectividad o equipo, el representante podrá sustituirlo por otro, proponiendo al empleador para su aceptación, si ello resultase indispensable, en razón de las calidades personales exigidos en la integración del grupo. El trabajador que se hubiere retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponde por el trabajo ya realizado

Sección cuarta. De los contratos de trabajo que implican desplazamiento

64 Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto en donde habitualmente viva al momento de celebrarse el contrato, debe observarse las siguientes reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de treinta kilómetros:

- a) el contrato debe constar siempre por escrito;
- b) cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el empleador debe pagarle los pasajes o los gastos razonables que ello le irrogue;
- c) cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde va a realizar los trabajos, el empleador debe pagarle los pasajes razonables de ida y de regreso, antes y después de la vigencia del contrato;
- d) si el trabajo dura sesenta días o menos, los gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o conviviente de hecho y familiares que vivan y dependan económicamente de él, se vean compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de este, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje; y
- e) en los casos que contemplados en este artículo, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

65 Las empresas de transporte, están obligadas a reducir el 10% del precio del transporte a los trabajadores que diariamente tengan que trasladarse de su residencia a lugares de trabajo distantes hasta treinta kilómetros. El Ministerio de Trabajo, dentro de



Parlamento Centroamericano

los treinta días siguientes a la vigencia de este Código, pondrá en vigencia el reglamento que desarrolle este artículo.

66 Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores nacionales, para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo, quién no debe autorizar la contratación ni el embarque o salida de aquellos, mientras no se cumpla a su entera satisfacción, los siguientes requisitos.

- a) el contrato siempre debe constar por escrito y referirse a trabajadores mayores de edad, con capacidad para contratar;
- b) el agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la Capital de la República y por todo el tiempo que esté en vigencia el contrato, un Mandatario con facultades suficientes, para responder a cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a la ejecución del contrato;
- c) el agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar donde vive habitualmente el trabajador hasta el lugar de trabajo, incluyendo los que se originen por el pago de las fronteras en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante, y el hospedaje y alimentación. Dichos gastos se ampliarán a los familiares que viajen con el trabajador, si el acompañamiento ha sido previsto;
- d) para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores, el de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen, así como el pago de los reclamos que éstos formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes serán las únicas competentes para conocerlos, el agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe prestar fianza suficiente, cuyo monto será fijado por el Ministerio de Trabajo;
- e) el depósito o fianza citada, se podrá cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador que la empresa, por cuya cuenta proceda, ha cumplido en uno, en varios o en todos los contratos, sus obligaciones;
- f) asimismo, en los contratos, debe especificarse la forma cómo van a ser alojados y transportados los trabajadores, y la forma y condiciones en que se les va a repatriar;
- g) la repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que esta ocurra, salvo que los trabajadores manifiesten ante un representante Diplomático o Consular o por medio de documento auténtico o público remitido al Ministerio de Trabajo, su formal negativa a volver al país. La repatriación implica el retorno hasta el lugar de la residencia original del trabajador;
- h) el agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos en cuatro ejemplares: uno para cada parte y dos que aquél o la empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo, con quince días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados. El Organismo Ejecutivo, debe enviar una de esas copias al representante Diplomático o Consular en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos y encargarle la mayor



Parlamento Centroamericano

vigilancia posible sobre su cumplimiento. El representante Diplomático o Consular, debe enviar al Ministerio de Trabajo, informes trimestrales sobre la situación de los trabajadores contratados. Siempre que el caso así lo amerite, los informes se enviarán con carácter urgente en periodos más cortos; e

- i) en los contratos, debe establecerse que los gastos a que aluden las literales b), c) y d) anteriores, corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

67 El Ministerio de Trabajo, no autorizará los contratos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, en los siguientes casos.

- a) si los trabajadores son menores de dieciocho años de edad;
- b) si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos; y
- c) si juzgan que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores, que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios o que en alguna forma aquellos puedan salir perjudicados.

68 Las restricciones contempladas en los artículos anteriores, no rigen para los profesionales Universitarios ni para los Técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos muy calificados.

CAPITULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Sección primera. Obligaciones y prohibiciones del empleador

69 Los empleadores están obligados a:

- a) cumplir con las normas de trabajo aplicables a sus empresas;
- b) enviar al Ministerio de Trabajo dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año, directamente o por medio de las autoridades de trabajo locales, un informe que por lo menos debe contener los siguientes datos:
 - b.1) el nombre y apellido de los trabajadores, edad, nacionalidad, estado civil, sexo, profesión y oficio, documento de identificación personal, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya pagado durante el año precedente. El Ministerio de Trabajo, debe dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone esta norma, mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, y asesorando a los pequeños empleadores y a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios. Lo dispuesto esta literal, no es aplicable al trabajo doméstico;
 - b.2) egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, separando los que hayan sido causados por jornadas ordinarias y extraordinarias;



Parlamento Centroamericano

- b.3) obras de interés social que durante el mismo periodo hayan establecido o estén en funcionamiento en la empresa;
- b.4) cuantificación de días en que los trabajadores hayan suspendido y/o abandonando temporalmente, en forma legal o ilegal, las labores y de las pérdidas económicas que ello haya implicado.

- c) preferir en igualdad de condiciones a nacionales sobre quienes no lo son;
- d) guardar a los trabajadores, la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, así como de cometer cualquier acto que pudiere ofender su dignidad;
- e) proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales deben ser de buena calidad, y reponerlos cuando dejen de ser eficientes, a no ser que se haya convenido en que aquellos usen instrumentos propios;
- f) proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- g) permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de Trabajo o de Salud Pública practiquen en la empresa para asegurar el cumplimiento de las disposiciones del presente Código, sus reglamentos, los Convenios de Trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado y de los Convenios y Pactos Colectivos de Condiciones de trabajo, y proporcionarles los informes que requieran. Los empleadores pueden exigir a dichas autoridades que exhiban sus credenciales. Durante la inspección la autoridad velará porque los trabajadores estén debidamente representados;
- h) pagar a los trabajadores, los salarios completos que les correspondan en las fechas y lugares convenidos o acostumbrados;
- i) en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a los trabajadores no protegidos por la Seguridad Social, los medicamentos que determine la autoridad sanitaria correspondiente;
- j) conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones nacionales y municipales, sin reducción del salario;
- k) colaborar con el Ministerio de Educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten, en sus respectivas empresas o establecimientos;
- l) mantener en los establecimientos o empresas donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores;
- m) conceder licencia hasta tres integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato que así lo soliciten, para atender actividades de la respectiva organización sindical;
- n) adoptar en la instalación y operación de las empresas o establecimientos, las medidas de higiene, salud y seguridad previstas en las leyes u ordenadas por autoridad competente;
- ñ) proporcionar a los trabajadores capacitación o adiestramiento, que les permita elevar su nivel de vida y productividad. Para dar cumplimiento a esta obligación, los empleadores podrán convenir con los trabajadores, que la capacitación o adiestramiento, se realice dentro o fuera de la jornada ordinaria de trabajo, en la



Parlamento Centroamericano

- misma empresa o fuera de ella, por personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados. Los trabajadores deberán recibir constancia de las aptitudes laborales que hayan adquirido;
- o) dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios, la índole del trabajo y el salario devengado;
 - p) cumplir con las demás obligaciones contenidas en otros artículos de este Código, en su reglamento y en las leyes de previsión social;
 - q) pagar al trabajador, el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar, por culpa del empleador;
 - r) deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que deba pagar al Sindicato, siempre que lo solicite por escrito el propio interesado; y
 - s) permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de la parcela de la tierra que les concedan.

70 Se prohíbe a los empleadores:

- a) exigir a sus trabajadores que compren en determinados establecimientos sus artículos de consumo sea al contado o al crédito;
- b) exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores para que se les admita o mantenga en el trabajo o para obtener cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo;
- c) realizar actos u omisiones que tiendan directa o indirectamente obligar a los trabajadores a afiliarse a determinadas organizaciones o retirarse de las que pertenezcan;
- d) influir en el ejercicio de los derechos políticos y participación gremial o religiosa de los trabajadores;
- e) hacer durante el trabajo y dentro del establecimiento, propaganda política de cualquier género;
- f) retener por cualquier concepto, las herramientas u objetos del trabajador;
- g) realizar o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores;
- h) dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes o cualquier otra condición análoga;
- i) portar armas en los centros de trabajo;
- j) exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores; y
- k) ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

Sección segunda. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

71 Son obligaciones de los trabajadores:

- a) ejecutar el trabajo: personalmente, con diligencia, puntualidad y esmero apropiados bajo la dirección del empleador o su representante, cuyas instrucciones deben observar en todo lo relativo a la ejecución del trabajo y en la forma, tiempo y lugar convenidos;



Parlamento Centroamericano

- b) dar aviso al empleador de las causas que les impidan asistir al trabajo conforme lo previsto en este Código;
- c) devolver al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine su uso normal, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción;
- d) desocupar dentro del plazo de treinta días contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les haya facilitado el empleador, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio;
- e) observar buenas costumbres durante el trabajo y comportamiento respetuoso con sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo;
- f) abstenerse de efectuar negociaciones por cuenta propia o ajena, que signifiquen una competencia no autorizada, en perjuicio de la empresa en que trabajen;
- g) someterse a los reconocimientos médicos previstos por la ley, requeridos por la seguridad social o solicitados por el empleador, para comprobar su aptitud o incapacidad, proteger su salud y prevenir contagios;
- h) guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los cuales hayan tenido conocimiento en razón de su trabajo, así como abstenerse de divulgar informaciones confidenciales, cuyo conocimiento por otras personas, pueda causar perjuicio a la empresa;
- i) comunicar al empleador, las deficiencias que noten en el funcionamiento de la maquinaria y equipo utilizado;
- j) observar rigurosamente las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, que prescriban las autoridades competentes y el empleador, utilizando el equipo de protección que éste le suministre;
- k) prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente, en que las personas del empleador o de algún compañero de trabajo o el conjunto de las cosas que integran la empresa, estén en peligro; y
- l) cumplir las demás obligaciones contenidas en otros artículos de este Código, así como en los Pactos y Convenios colectivos, Reglamento interior de trabajo y disposiciones de seguridad social.

72 Se prohíbe a los trabajadores:

- a) abandonar el trabajo sin causa justificada o sin licencia del empleador o de sus jefes inmediatos;
- b) presentarse a sus labores o trabajar en estado de ebriedad, bajo el efecto de estupefacientes o en cualquier otra condición análoga;
- c) si su cargo no lo exige, portar arma de cualquier clase dentro de los centros de trabajo;
- d) usar los instrumentos de trabajo, suministrados por el empleador sin autorización de éste, para fin distinto de aquel al que estén destinados;
- e) tomar materias primas o elaboradas, propiedad de la empresa sin el correspondiente permiso;
- f) efectuar durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política; y



Parlamento Centroamericano

- g) los actos u omisiones que notoriamente tiendan a menoscabar en forma deliberada, la producción normal de la empresa.

73 Cuando el empleador haya incumplido algunas de las obligaciones previstas en el artículo sesenta y nueve o incurrido en algunas de las prohibiciones señaladas en el artículo setenta de este Código, el trabajador tendrá el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte y de reclamar en su caso, las indemnizaciones que procedan.

74 Cuando el trabajador haya incumplido algunas obligaciones previstas en el artículo setenta y uno o incurrido en algunas de las prohibiciones señaladas en el artículo setentidòs de este Código, el empleador tendrá derecho de hacer uso de sanciones disciplinarias. Dichas sanciones, dependiendo de la gravedad del incumplimiento de la obligación, podrán ser las siguientes:

- a) advertencia o apercibimiento;
- b) amonestación verbal;
- c) amonestación por escrito, dejando constancia de ello en el expediente del trabajador;
- d) suspensión de la relación de trabajo y salario; y
- e) terminación de la relación de trabajo.

El empleador hará la selección de una u otra de estas medidas, teniendo en cuenta la naturaleza de la falta. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de diez días por cada falta y de un total de días en un período de dos meses.

75 Previo a la adopción de la medida disciplinaria prevista en las literales c) y d) del artículo anterior, el empleador tiene la obligación de dar audiencia al trabajador afectado por tres días hábiles, para que se pronuncie sobre a medida disciplinaria y/o presente sus descargos.

CAPITULO III.

RÉGIMEN DE LICENCIAS

76 El trabajador tiene el derecho que se le conceda licencia para no presentarse a trabajar, sin pérdida de su salario en los siguientes casos en los siguientes casos y tiempo:

- a) cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge, conviviente de hecho o persona con la cual conviva, de los padres o un hijo: dos días;
- b) cuando contrajera matrimonio: dos días;
- c) por nacimiento de un hijo: un día;
- d) por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y un máximo de tres horas diarias y dos días en el mismo mes calendario;
- e) para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia;
- f) durante los treinta días que preceden al parto y los ochenta días siguientes;



Parlamento Centroamericano

- g) cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias, y haya indicado que éstos serán también retribuidos; y,
- h) en todos los demás casos específicamente previstos en el Convenio o Pacto Colectivo de condiciones de trabajo

77 El trabajador dentro de las cuarentiocho horas siguientes al hecho que motivó su ausencia, deberá acreditar documentalmente el hecho; en caso contrario, se le tendrá para los efectos de lo previsto en el presente Código.

78 La ausencia de un trabajador por razón de enfermedad o accidente, se regirá por las normas siguientes:

- a) en caso de enfermedad contagiosa, de inmediato, quedará en suspenso la relación de trabajo con los efectos que se prevén en el Capítulo IV del Título III de este Código. La suspensión no podrá durar más de seis meses, al cabo de los cuales, se procederá a la rescisión del contrato. El trabajador tendrá derecho de reintegrarse al trabajo, tan pronto como acredite fehacientemente su curación, siempre que ésta ocurra antes de seis meses;
- b) en caso de enfermedad común o accidente común, el empleador deberá conceder licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, y siempre que éste suceda dentro del año siguiente al inicio de su enfermedad u ocurra el accidente. La licencia de que trata este artículo, será remunerada sólo durante los plazos y en las circunstancias que a continuación se indican:
 - b.1) si el trabajador tiene un año o más de estar al servicio del empleador, este deberá pagar a aquél el 50% del salario, durante tres meses o hasta su curación, cualquiera que fuere el plazo menor;
 - b.2) si el trabajador tiene de seis meses a un año de estar al servicio del empleador, éste deberá pagar a aquél el 25% del salario, durante dos meses;
 - b.3) si el trabajador tiene de tres a seis meses de estar al servicio del empleador, éste deberá pagar a aquél el 15% del salario, durante un mes; y
- c) en caso de enfermedad profesional o de incapacidad temporal causada por accidente de trabajo no imputable al trabajador, éste tendrá derecho a licencia por todo el tiempo que dure la incapacidad.

Si transcurrido los plazos que este artículo determina, con respecto a la enfermedad común o accidente, persistiera la causa que originó la suspensión, ésta continuará sin derecho a retribución salarial, durante un año.

79 En todos los casos previstos anteriormente, el beneficio se calculará sobre la base del último salario ordinario del trabajador. Los pagos a que se refieren las literales b.2) y b.3 del artículo anterior, comprenden el máximo que se puede pagar por año calendario.

El pago de los beneficios por enfermedad del trabajador, comenzará cuando dicha condición haya sido reconocida y comprobada por Médico de la empresa, y cesará tan



Parlamento Centroamericano

pronto se produzca la total recuperación del trabajador o haya transcurrido el plazo que en ese caso se señala.

80 En caso de licencia o suspensión por enfermedad profesional o incapacidad por accidente no imputable al trabajador, si de ella resultare una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador, el empleador deberá asignarle otra ocupación que sea capaz de ejecutar sin disminuir su remuneración. Si el empleador no le fuera posible proporcionar esa ocupación, el Juez de Trabajo, a solicitud de parte, fijará la indemnización que corresponda.

CAPITULO IV

DE LAS INVENCIONES Y MEJORAS EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN

81 Corresponderá al trabajador, la propiedad de las invenciones y mejoras en el proceso de producción que no hubiesen sido objeto de un contrato especial de investigación, invención, racionalización o perfeccionamiento de los métodos de producción. No obstante, el empleador tendrá derecho preferente en igualdad de condiciones, a adquirir la patente que corresponda al trabajador, en el supuesto de que éste desee vender la misma.

82 En el caso de que no solamente el esfuerzo e inventiva del trabajador, sino también el grado de desarrollo de la tecnología de la empresa, haya sido un factor influyente, las partes deberán procurar un acuerdo sobre la proporción de los beneficios de la invención que corresponda a cada una. En caso de no lograrse acuerdo, la divergencia se someterá al procedimiento de conciliación administrativa prevista en este Código.

83 Corresponderá al empleador, la propiedad de las invenciones y mejoras que hubieren sido objeto específico de un contrato de servicio, investigación, racionalización o perfeccionamiento de los métodos de producción. No obstante, el inventor tendrá derecho a una compensación complementaria, cuando la retribución pactada, no resultare proporcional a la importancia de la invención. Incumbe a la jurisdicción de trabajo, decir si procede o no esa compensación, y en caso afirmativo, determinar el monto.

84 En todo caso, la empresa deberá publicar, en campo pagado y en uno de los diarios de mayor circulación del país, el nombre del trabajador que haya contribuido a la realización de la invención o mejora de que se trate. El Ministerio de Trabajo, publicará cada año, en uno de los diarios de mayor circulación y en campo pagado, la lista de los trabajadores que se hayan destacado como inventores, así como de las empresas que hayan hecho aportes valiosos al progreso de la industria nacional.

Título III

Desenvolvimiento de la relación individual de trabajo.



Parlamento Centroamericano

CAPITULO I

SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO

85 El Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que desee emplearse, procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fuesen requeridas.

86 El Ministerio de Trabajo, creará un Servicio Nacional del Empleo, para facilitar el acercamiento de la oferta y la demanda de empleo. Dicho servicio tendrá carácter público y gratuito, e incluirá en la medida de lo posible, oficinas convenientemente distribuidas en el territorio nacional.

87 Los empleadores están obligados a informar al Servicio Nacional del Empleo, sobre sus necesidades y movimientos de personal, con el objetivo de que pueda referirle candidatos aptos. La inscripción será voluntaria para los trabajadores. Las organizaciones sindicales colaborarán con el Servicio Nacional del empleo, para lograr la inscripción del mayor número posible de trabajadores desempleados.

El Servicio de Nacional del Empleo como dependencia del Ministerio de Trabajo, tendrá como atribución, conjuntamente con las otras entidades creadas para este fin por el Estado o los Municipios, la colocación de todos los trabajadores que deseen emplearse.

88 El Servicio Nacional del Empleo tendrá las siguientes atribuciones:

- a) llevar un registro electrónico de las personas que se encuentren desocupadas y soliciten empleo y de los empleadores que manifiesten tener vacantes;
- b) llevar un registro electrónico de los empleos vacantes;
- c) proveer empleo a los peticionarios inscritos en sus registros, en atención a su preparación, capacidad, aptitudes y condiciones de necesidad, de acuerdo con las plazas existentes y fuentes de trabajo que se produzcan;
- d) practicar investigaciones para determinar las causas del desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo; y
- e) solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

En caso de que la persona inscrita en el Servicio Nacional del Empleo, sin justa causa, no concurra o rehúse el empleo ofrecido, se le cancelará su inscripción y no podrá renovarla sino después de haber transcurrido cuatro meses. Los registros electrónicos de desempleados y vacantes, son públicos.

89 El Servicio Nacional del Empleo dedicará especial atención al trabajador parcialmente incapacitado, buscándole adecuada ocupación. Para atender los pedidos de los empleadores, los desocupados serán considerados según el orden de su inscripción en el Servicio.



Parlamento Centroamericano

90 Todo empleador notificará a las oficinas del Servicio de empleo que opere en la ciudad de su domicilio, a más tardar dentro del mes de producirse, la existencia de vacantes y la contratación de trabajadores en su personal, con indicación de las características de la función respectiva.

91 La contratación será, no obstante, libre dentro de las disposiciones que al efecto se hayan estipulado en el Pacto colectivo de condiciones de trabajo y sin perjuicio de los sistemas de selección de personal, que puedan haberse establecido por las empresas.

92 La política general del Servicio Nacional del Empleo, será determinada por una comisión, la cual será presidida por un representante del Ministro de Trabajo e integrada por un representante del Ministerio de Economía, dos representantes de los empleadores y dos de los trabajadores. Los representantes de empleadores y trabajadores, deberán ser designados por las organizaciones más representativas de uno y otro sector, de conformidad con las disposiciones que se prescriban en el Reglamento aprobado por el Ministerio de Trabajo. Este reglamento, además, deberá contener las normas relativas a las facultades de los miembros y funcionamiento de la Comisión.

93 El Ministerio de Trabajo, tomará las medidas oportunas para la abolición progresiva de las oficinas privadas de colocación que existan al momento de entrar en vigencia este Código y tengan fines de lucro. Dichas agencias cesarán en todo caso, cuando se haya establecido un sistema nacional de oficinas públicas de empleo. Durante el período que preceda a su supresión, las agencias en cuestión, estarán sujetas a la vigilancia del Ministerio de Trabajo y sólo podrán percibir las retribuciones que se fijen en las tarifas aprobadas por este. Se prohíbe la creación de nuevas agencias privadas de colocación, que tengan fines de lucro.

94 El Ministerio de Trabajo regulará de modo especial, la operación de las agencias y reclutadoras que sean autorizadas para funcionar en el sector agrícola. Dichas agencias y reclutadoras, deberán estar previstas de una licencia renovable cada año, concedida por una Comisión, constituida en el ámbito de los Departamentos en que exista esta forma de contratación. La Comisión, será presidida por un representante del Ministro de Trabajo e integrada por dos personas designadas por las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores.

95 Las agencias privadas de colocación que aún no teniendo fines lucrativos, cobren honorarios por sus servicios, estarán también sujetas a las disposiciones que sobre autorización previa, sujeción a tarifas y estricta supervisión, se establezcan en el Reglamento previsto en el artículo noventa y seis de ese Código.

96 Los empleadores podrán utilizar personal interino para llenar las vacantes temporales que ocurran, suministrado por agencias de colocación. Los trabajadores interinos, gozarán de todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto la inamovilidad en el cargo.



Parlamento Centroamericano

CAPITULO II

DEL RÉGIMEN ESCALAFONARIO

97 Los trabajadores tienen el derecho de desarrollar sus capacidades profesionales y ascender, llegado el caso, dentro del escalafón de la empresa en que trabajan

98 Los trabajadores tienen derecho a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada por dos representantes del empleador y dos del sindicato o de los trabajadores no sindicalizados si la organización de trabajadores no existe en la empresa, formulará un cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará su publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular, por una sola vez, sus objeciones ante esta comisión. Contra lo resuelto por la comisión, no cabe ningún recurso.

99 Las vacantes definitivas y las temporales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión. Si el empleador cumplió con la obligación de capacitar a los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quién haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia, y de subsistir la igualdad, al que previo examen acredite mayor aptitud. Si el empleador no ha capacitado a los trabajadores, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de condiciones, a quién tenga a su cargo una familia.

100 Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales por su naturaleza o especialidad no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlo y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato, el empleador podrá cubrirlos libremente.

101 Los Pactos Colectivos de condiciones de trabajo, deberán estipular la forma de establecer el escalafón y regularán los derechos que asisten al trabajador para ocupar las plazas que vacaren. En defecto de Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, los reglamentos interiores o las disposiciones de la administración de personal, deberán establecer un sistema adecuado de selección de personal y de promoción que tenga en cuenta la idoneidad del trabajador, su posición en el escalafón y su antigüedad al servicio de la empresa. No se incluyen en este artículo, los trabajadores de confianza.

CAPITULO III

MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

102 Las condiciones básicas de trabajo, contenidas en el contrato, no podrán alterarse por decisión del empleador, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice del Ministerio de Trabajo, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha autorización, debe entenderse únicamente, en cuanto a



Parlamento Centroamericano

las relaciones de trabajo, que en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones básicas del trabajo: el objeto de la prestación, el puesto y la categoría, el tiempo de realización del trabajo, el lugar de su ejecución y las retribuciones a que esté obligado el empleador.

103 El empleador solamente puede introducir cambios en la forma y modalidad de la prestación del servicio, si concurren los siguientes supuestos:

- a) que los cambios correspondan a un ejercicio razonable de la facultad de dirigir y organizar los trabajos, en la forma que mejor se ajuste a los fines de la empresa;
- b) que no causen perjuicios materiales o morales al trabajador; y,
- c) que no afecten al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores, ni disminuyan las condiciones estipuladas en el Pacto o Convenio colectivo de condiciones de trabajo aplicable.

104 En caso de necesidad del servicio, el empleador podrá trasladar al trabajador de un departamento o sección del centro de trabajo a otro de la empresa en la misma localidad, siempre que ello no implique mudanza de domicilio. El empleador no podrá trasladar al trabajador a una localidad distinta de la pactada, a menos que ello hubiere sido previsto explícitamente en el contrato.

105 Tratándose de trabajadores de confianza, el empleador podrá alterar su condición de tales, así como el puesto que desempeñen, pero no podrá modificar sus otras condiciones básicas de empleo.

106 Cualquier alteración de las condiciones de trabajo que se realice en violación de las disposiciones anteriores u otras contenidas en cualesquiera leyes, Pactos o Convenios colectivos o reglamentos de trabajo, dará derecho al trabajador a considerarse despedido sin justa causa.

CAPITULO IV

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

107 Hay suspensión de la relación de trabajo, cuando se interrumpe temporalmente el cumplimiento de las obligaciones básicas de prestar el servicio y pagar el salario sin que por ello se afecte el vínculo jurídico que une a las partes, ni se extingan los otros derechos y obligaciones que emanan del mismo.

108 Son causas de suspensión de la relación de trabajo:

- a) el desempeño de un cargo electivo público, ya sea nacional, departamental o municipal o elección de un cargo en la directiva del Sindicato. En estos casos, el trabajador interesado, notificará al empleador su elección, acompañando la



Parlamento Centroamericano

- certificación que corresponda e indicando el día en que comenzará su ausencia y la fecha en que cumplido el mandato, deberá reintegrarse a su empleo;
- b) la enfermedad común, incapacidad temporal por riesgo profesional o permiso por maternidad, que se prolonguen más allá de los períodos de licencia retribuida, previstos en el presente Código. En ningún caso la suspensión motivada por estas causas podrá durar más de un año desde el inicio de la enfermedad, incapacidad o período prenatal, tal como los mismos se definen anteriormente;
 - c) el servicio militar obligatorio, ya se trate de reclutamiento ordinario o movilización especial; la suspensión comenzará en la fecha de la convocatoria y se extenderá hasta treinta días después de concluido el servicio;
 - d) la prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor proferida en contra del trabajador. La suspensión en el caso de la prisión provisional, se aplica siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza y únicamente si el delito por el que se le procesa no se suponga cometido en contra del empleador, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviera reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el empleador le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales haya durado el proceso;
 - e) es obligación del trabajador, dar aviso al empleador de la causa que le impida asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto y reanudar su trabajo, dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad. Sino lo hace, el empleador puede dar por terminado el contrato sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad. A la solicitud del trabajador, el Alcaide o jefe de la cárcel, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo inicial de este artículo, bajo pena de multa de que impondrá el Juez de Trabajo competente, a solicitud del trabajador;
 - f) la incapacidad temporal del empleador, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la interrupción de la actividad de la empresa; el período de suspensión, cesará tan pronto como exista un sucesor que se haga cargo de la continuación del negocio;
 - g) la falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al empleador. La suspensión debida a esta causa, no podrá exceder de treinta días;
 - h) la fuerza mayor y el caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria inmediata y directa, la interrupción temporal del trabajo. Comprobada esta causa en la forma que se indica más adelante, sus efectos suspensivos no podrán exceder del término de sesenta días; y
 - i) la huelga y el paro legalmente declarados.

109 En los casos previstos en las literales d), e) f) y g) del artículo anterior, la suspensión surtirá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que la originó, siempre que a solicitud del empleador, se compruebe por el Ministerio de Trabajo, la causa en que se funda. El empleador o su representante legal, deberá plantear su solicitud dentro de los



Parlamento Centroamericano

tres días posteriores a que el hecho se haya realizado. Si el Ministerio de Trabajo, llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, deberá declarar sin lugar la solicitud, a fin de que el trabajador pueda reclamar su reintegro al trabajo, y obtener indemnización por el tiempo dejado de trabajar o dar por concluido su contrato, con responsabilidad para el empleador. Contra lo resuelto por el Ministerio de Trabajo, no cabe ningún recurso administrativo.

110 En los casos previstos en las literales a), b) y c) del artículo ciento ocho de este Código, el empleador podrá emplear interinamente a otro trabajador durante la suspensión, sin perjuicio de los derechos que asisten al sustituido y al sustituto.

111 Durante el período de suspensión, el empleador no podrá despedir al trabajador afectado por ella. Si el trabajador incurriere en causa justificada para el despido, este se tramitará a la terminación del período de suspensión. El trabajador en suspenso, podrá dar por terminada la relación de trabajo durante el período de suspensión, siempre que haya dado el aviso previo al empleador previsto en el artículo ciento dieciocho de este Código.

112 Desaparecidas las causas de la suspensión, el empleador deberá readmitir en la empresa al trabajador que hubiere sido afectado por ella. En los casos contemplados en las literales a), b), c) d) y e) del artículo ciento ocho de este Código, el trabajador deberá acreditar ante el empleador, que ha desaparecido la causa de la suspensión.

113 En los demás casos, la reanudación de los trabajos debe ser notificada inmediatamente al Ministerio de Trabajo por el empleador, para el solo efecto de dar por terminados, sin necesidad de declaración expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los diez días siguientes a aquel en que se notifique a los trabajadores la reanudación de las labores.

Para facilitar la labor referida en el artículo anterior, el empleador tiene la obligación de proporcionar todos los datos pertinentes que pida el Ministerio de Trabajo. Si por cualquier motivo, el Ministerio no logra localizar a los trabajadores dentro del tercer día, contado desde aquel en que recibió toda la documentación citada en el artículo anterior, debe notificarles la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que debe publicarse en el Diario Oficial y otro de los de mayor circulación, tres veces consecutivas. En este caso, el plazo de diez días corre para dichos trabajadores, a partir del día hábil siguiente en que se hizo la última publicación.

114 El trabajador tendrá derecho a reanudar su actividad en las mismas condiciones anteriores. Su antigüedad se computará con respecto al tiempo servido antes y después de la suspensión.

CAPITULO V TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

115 Hay terminación de la relación de trabajo:



Parlamento Centroamericano

- a) cuando las dos partes le ponen fin, cesándola efectivamente por mutuo consentimiento;
- b) cuando una de ellas decide finalizar el contrato de trabajo, ya sea invocando causas imputables a la otra o por su propia voluntad; y,
- c) cuando ocurren hechos que impiden la continuación de la relación de trabajo.

Sección primera. Mutuo consentimiento

116 El empleador y el trabajador interesados, pueden en cualquier momento terminar por mutuo consentimiento la relación de trabajo. El documento que acredite su terminación, no surtirá efectos, si a petición de cualquiera de las partes, no es ratificado por la otra ante una autoridad judicial o administrativa de trabajo. El emplazamiento deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del documento.

117 Asimismo, se considera que la relación de trabajo ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultare del comportamiento concluyente y recíproco del empleador y de trabajador, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación. En caso de terminación por mutuo consentimiento, el trabajador tendrá derecho a percibir solamente la prima de antigüedad estipulada en el artículo ciento treintitres de este Código.

Sección segunda. Iniciativa del trabajador

118 El trabajador que desee dar por concluido su contrato de trabajo por su propia voluntad, debe dar aviso previo al empleador, de acuerdo con lo que expresamente se estipula en el contrato, y en su defecto, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) con cinco días de anticipación, cuando la relación de trabajo hubiere durado menos de un año;
- b) con dos semanas de anticipación, cuando hubiere laborado más de un año y menos de cinco; y,
- c) con tres semanas de anticipación, cuando tuviere más de cinco años de servicios;
- d) los avisos deben darse por escrito, pero si el contrato es verbal, puede darlo en igual forma, siempre que lo haga ante testigos o ante una autoridad administrativa de trabajo.

119 El documento de renuncia del trabajador a su empleo, está sujeto a la de ratificación a que se refiere el artículo ciento dieciséis de este Código, en cuyo caso, esta se efectuará ante una autoridad administrativa o judicial de trabajo. Sin embargo, el trabajador que rechace la autenticidad de su renuncia, deberá plantear su reclamación dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de aquélla. Cuando la renuncia se formaliza ante una autoridad administrativa o judicial de trabajo, ésta deberá notificarla al empleador, dentro de las veinticuatro horas siguientes.



Parlamento Centroamericano

120 El trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo, invocando una causa justa imputable al empleador. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) la falta de pago del salario completo que le corresponde, en la fecha y lugar convenidos y acostumbrados; quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) la inobservancia por el empleador de sus obligaciones contraídas en el contrato, pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo;
- c) la injuria, la calumnia o las vías de hecho de parte del empleador o alguno de sus representantes o sus parientes contra del trabajador, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ello, se haga imposible la convivencia de ambos en la empresa;
- d) el daño o perjuicio material de las herramientas o útiles del trabajador, causado maliciosamente por el empleador, sus representantes o parientes;
- e) la enfermedad contagiosa del empleador o de sus representantes o parientes, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto directo con la persona de que se trate;
- f) el peligro grave e inminente para la salud del trabajador o de sus parientes, derivado del incumplimiento por el empleador de las medidas de prevención, seguridad e higiene previstas en las leyes y reglamentos;
- g) la imprudencia o descuido inexcusable del empleador o sus representantes con respecto al acondicionamiento y seguridad del local donde se realice el trabajo;
- h) el traslado del trabajador a un puesto de menor categoría o situado en lugar distinto o retribuido con menor salario, dispuesto por el empleador o sus representantes; e
- i) cualquier otra falta grave cometida por el empleador o sus representantes que incida en perjuicio del trabajador.

121 Cuando la relación de trabajo termine por cualquier de las causas anteriores, se reputará como despido indirecto y el empleador tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no llegan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

Si el empleador se negare a pagar la indemnización y el trabajador se ve impelido a acudir a los Tribunales de Trabajo, deberá pagar al trabajador a título de daños y perjuicios, un mes de salario si el juicio se ventilara en una instancia o dos meses de salario, en caso de apelación de la sentencia. Si proceso durara más de dos meses, el empleador deberá pagar el 50% del salario al trabajador, por cada mes que exceda a ese plazo, hasta un máximo de un año.

Sección tercera. Iniciativa del empleador

122 El empleador que desee poner término a la relación de trabajo por su propia iniciativa, deberá invocar una causa justificada para ello. No constituye causa justificada:



Parlamento Centroamericano

- a) la afiliación del trabajador a un sindicato o a la participación en actividades sindicales;
- b) que el trabajador sea candidato a ocupar un cargo dentro de los órganos del sindicato o haber actuado en esa calidad;
- c) haber presentado una queja o participado en un procedimiento entablado contra el empleador, por supuestas violaciones de las leyes de trabajo;
- d) género, raza, color, sexo, estado civil, embarazo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional o étnica del trabajador; y
- e) la ausencia del trabajo durante cualquier licencia otorgada al trabajador.

Si la terminación prematura del contrato ha sido dispuesta por el empleador, los daños y perjuicios que este debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores al saldo que reste de los salarios convenidos. Dicho mínimo de daños y perjuicios, debe ser satisfecho en el momento mismo de la terminación del contrato y es deducible del importe mayor de daños y perjuicios que pueda fijarse por los Tribunales de Trabajo.

123 Son causas justas que facultan al empleador para dar por terminada la relación de trabajo:

- a) la ausencia injustificada del trabajador, durante dos días completos consecutivos o durante cinco medios días en un mismo mes calendario;
- b) la indisciplina, desobediencia o negligencia grave del trabajador, siempre que una u otra se produzca con relación al trabajo y como consecuencia de órdenes dadas por el empleador o sus representantes en ejercicio razonable de sus facultades de dirección;
- c) la injuria, la calumnia o las vías de hecho del trabajador contra el empleador o sus representantes en la dirección de la empresa;
- d) la ofensa o falta grave de respeto al empleador o sus representantes, siempre que dichos actos no hayan sido provocados;
- e) la ofensa, agresión o falta cometida por el trabajador contra un compañero de trabajo, durante el tiempo en que se realizan las labores, siempre que como consecuencia de ello, se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- f) la embriaguez habitual del trabajador, siempre que ello tenga repercusión en el comportamiento o rendimiento del trabajador;
- g) la adicción a drogas o estupefacientes que pueda afectar el comportamiento o rendimiento del trabajador;
- h) la comisión de un delito o falta grave contra el patrimonio del empleador o alguno de sus compañeros de trabajo;
- i) la condena del trabajador por delito común que entrañe pena de prisión;
- j) los daños ocasionados a las máquinas, herramientas, materias primas, productos elaborados o semielaborados y otros bienes de la empresa;
- k) la difusión de los secretos a que alude la literal h) del artículo setentiuono de este Código; y



Parlamento Centroamericano

- l) la violación de cualquiera de las prohibiciones establecidas en el artículo setentidòs de este Código o en el Reglamento interior de trabajo, siempre que el empleador lo hubiere apercibido una vez por escrito.

124 Para poder dar por terminada la relación de trabajo, invocando alguna de las causas contempladas en el artículo anterior, el empleador deberá correr audiencia al trabajador, por tres días hábiles, durante los cuales este tendrá el derecho de pronunciarse sobre los hechos formulados en su contra.

125 La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo ciento diecinueve, surte sus efectos desde que el empleador lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y la finalización efectiva de sus labores. Sin embargo, el trabajador goza del derecho de emplazar al empleador ante los Tribunales de Trabajo, antes de que transcurra el plazo de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que fundó el despido.

126 Si el empleador no prueba en juicio la causa justa del despido, deberá pagar al trabajador:

- a) las indemnizaciones que según este Código le correspondan; y
- b) a título de daños y perjuicio, los salarios que el trabajador haya dejado de percibir desde el momento del despido, hasta un máximo de quince meses de salario y las costas judiciales.

127 Además de las causas contempladas en el artículo ciento veintitrés del presente Código, el empleador podrá invocar como causas justas de terminación de la relación laboral, las siguientes:

- a) la necesidad de introducir economías que no pueden obtenerse reduciendo otros gastos en el presupuesto de la empresa; y
- b) la necesidad de efectuar cambios tecnológicos o estructurales que sean indispensables para la supervivencia de la empresa y den por resultado, la reducción de las plazas innecesarias.

128 En los casos establecidos en el artículo anterior, el empleador deberá:

- a) proporcionar a los trabajadores, inmediatamente, toda la información pertinente, incluyendo los motivos de las terminaciones previstas, el número y categoría de los trabajadores que puedan ser afectados por ella y el período durante el cual habrá de llevarse a cabo la terminación de la relación contractual;
- b) informar inmediatamente al Ministerio de Trabajo las causas que tiene para dar por finalizada la relación laboral, adjuntando la documentación pertinente y especificando su causa y número de contratos a dar por finalizados;
- c) ofrecer a los trabajadores, la oportunidad de entablar consultas sobre medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las finalizaciones de los contratos y para



Parlamento Centroamericano

atenuar sus consecuencias adversas, incluyendo la posibilidad de encontrarles otros empleos;

129 El Ministerio de Trabajo, dentro del segundo día de notificada de la causa de despido por el empleador, deberá establecer la veracidad del hecho. Previo a resolver lo pertinente, dentro del plazo de cinco días hábiles, la dependencia administrativa pertinente del Ministerio de Trabajo, escuchará a los trabajadores individualmente afectados, y en su caso, al Sindicato. Vencido el plazo citado, se resolverá lo pertinente.

130 Los trabajadores afectados por las medidas de economía, cambio tecnológico o reestructuración de la empresa y/o el Sindicato podrán recurrir contra las mismas ante el Tribunal de Trabajo, dentro de diez días hábiles contados a partir de la notificación de su terminación. El empleador deberá probar a satisfacción del Tribunal, que las medidas en cuestión son necesarias, y que ellas son a su vez, la causa esencial para la reducción del personal. Si fuere posible evitar la terminación de la relación de trabajo, mediante el traslado del trabajador a otro puesto que requiera calificaciones distintas, pero susceptibles de ser adquiridas en breve plazo por aquel, el empleador estará obligado a ofrecerle gratuitamente el adiestramiento necesario.

131 En todos los casos de terminación de la relación laboral de trabajo por iniciativa del empleador, este deberá dar al trabajador el aviso previo dentro de los plazos estipulados el artículo ciento dieciocho de este Código o en su lugar, abonar una indemnización equivalente al salario de esos días. Se exceptúa de esta obligación, los casos en que el trabajador sea culpable de falta grave, que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

132 En todos los casos en que el empleador prescinda de invocar una causa justificada para dar por terminada la relación laboral o que habiéndola invocado, no haya podido probar su veracidad, tendrá la obligación de reinstalar al trabajador, pagándole los días que no hubiere trabajado.

Si los Tribunales resolvieran que existe causa justificada para la terminación del contrato, el empleador no tendrá que pagar ninguna de las indemnizaciones mencionadas en este Código, ni obligación de reinstalar al trabajador, excepto lo dispuesto en el artículo siguiente.

133 Todo trabajador cuya relación de trabajo haya terminado por cualquier causa, tiene derecho a percibir del empleador, una prima de antigüedad, cuyo monto será equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados hasta un máximo de tres años, y si los servicios no llegan a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado.

La prima de antigüedad por finalización del contrato de trabajo, es independiente de las indemnizaciones por despido directo o sin causa justificada, de la indemnización de daños y perjuicios o de las prestaciones que cubra la seguridad social prevista en las leyes específicas.



Parlamento Centroamericano

134 La indemnización a que se refiere el artículo ciento veintiuno de este Código y la prima de antigüedad, se regirán por las siguientes reglas:

- a) no pueden ser objeto de compensación, venta o cesión;
- b) su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos tres meses;
- c) la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencia o huelga legal;
- d) es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse;
- e) en caso de muerte del trabajador, la obligación del empleador se hará efectiva a sus herederos o beneficiarios;
- f) en caso de contrato a plazo fijo o para una obra determinada, se calcularán en forma proporcional al tiempo de duración de los trabajos

135 En los contratos a plazo fijo o para la ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del cumplimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra, los daños y perjuicios que correspondan según estimación de las propias partes o determinación del Tribunal de Trabajo.

Sección cuarta. Por causas ajenas a la voluntad de las partes

136 Son causas que terminan la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes sin que se extingan los derechos de los trabajadores o de sus herederos:

- a) la expiración del plazo o conclusión de la obra pactada;
- b) la jubilación del trabajador, en cuyo caso este tendrá derecho a percibir una indemnización igual a la cuarta parte de lo que correspondería por sus servicios, sino tuviere derecho prestaciones por vejez;
- c) la muerte del trabajador, en cuyo caso, para los efectos del cobro de la prima de antigüedad y los beneficios de las prestaciones legales, la calidad de beneficiario del trabajador fallecido, debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo, por medio de atestados del Registro Civil o por cualquier otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales conforme al derecho común. La declaración que el Juez haga al respecto, únicamente tendrá validez para los efectos de este artículo;
- d) la incapacidad total o permanente del trabajador;
- e) la fuerza mayor o el caso fortuito, cuando de ello se derive el cierre total y definitivo de la empresa. En este caso el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prima de antigüedad o fin de servicios;
- f) la muerte o incapacidad total o permanente del empleador, cuando no haya sucesor por cualquier título que mantenga la continuidad de la empresa;
- g) la quiebra, insolvencia o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, siempre que de lugar a la imposibilidad absoluta de continuar la relación de trabajo. En estos casos, el Ministerio de Trabajo o los Tribunales competentes, si



Parlamento Centroamericano

ya se hubiere entablado litigio, deben graduar el monto de las indemnizaciones, conforme lo preceptuado en este Código. Cuando se declare la quiebra de la empresa, y no pueda cumplir con el pago total de las prestaciones laborales, el pasivo se distribuirá equitativamente entre lo diferentes créditos de los trabajadores;

- h) la prolongación de los casos de suspensión, previstos en las literales a) b) e) y f) del artículo ciento ocho de este Código, más allá de los límites máximos previstos en los mismos.

137 A la expiración de todo contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa, el empleador debe entregar al trabajador una constancia escrita que exprese:

- a) la fecha de su entrada y salida de la empresa;
- b) la clase de trabajo ejecutado;
- c) el monto de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos tres meses; y
- d) a petición del trabajador, la forma en que desempeñó su trabajo y a la causa o causas de terminación del contrato.

Título IV

Condiciones generales de trabajo

CAPITULO I

NACIONALIDAD DEL TRABAJO

138 Se prohíbe a las empresas, emplear menos de un 95 % de trabajadores nacionales y pagar a estos menos del 95 % del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen. Para el cómputo del porcentaje mencionado, se debe hacer caso omiso de fracciones.

Para el cómputo del porcentaje anteriormente citado, las personas que tengan nacionalidad de El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá y Republica Dominicana, se consideraran como nacionales.

139 El Ministerio de Trabajo, podrá modificar temporalmente los porcentajes anteriores en los casos siguientes:

- a) cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional o de carencia de técnicos, en determinada actividad o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En estos casos, el Ministerio de Trabajo, podrá disminuir ambos porcentajes hasta en un 10 % cada una y durante un lapso de tres años para cada empresa o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros;



Parlamento Centroamericano

- b) se consideran como cargos técnicos, aquellos para cuyo desempeño se requiera la posesión de un título o diploma reconocido legalmente. La declaración del Ministerio de Trabajo aumentando el porcentaje de posibles técnicos extranjeros en una empresa, deberá ser publicada en el Diario Oficial y otro de los de mayor circulación y no surtirá efectos hasta que haya transcurrido el plazo de diez días. Durante este plazo, el Ministerio de Trabajo comprobará sino existe algún nacional habilitado para cubrir el cargo;
- c) en todos los casos en que laboren extranjeros como trabajadores calificados o técnicos en las empresas, estas quedarán obligadas a capacitar al doble de trabajadores nacionales, dentro del plazo que para el efecto les conceda el Ministerio de Trabajo. Si transcurrido el plazo, el empleador no ha cumplido con esta obligación, se le impondrá la multa que deberá estipularse en el Reglamento previsto en el artículo seiscientos siete de este Código;
- d) cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por el mismo, y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o carácter cultural, el alcance de la modificación debe ser determinada discrecionalmente por el Ministerio de Trabajo. El acuerdo que se dicte, debe expresar claramente las razones, límites y duración de las modificaciones que haga; y
- e) cuando se trate de empresas la inversión extranjera que a juicio del Ministerio de Trabajo, sea de beneficio indiscutible para el país y se hallen en su fase inicial de organización y consolidación, siempre que dicha fase no exceda de un año.

140 La autorización de emplear trabajadores extranjeros al amparo de lo previsto en el artículo anterior, no exime del cumplimiento de las disposiciones que sobre inmigración, sean aplicables al caso.

141 Los trabajadores nacionales que desempeñen iguales funciones que los técnicos extranjeros en una misma empresa o establecimiento, deben ser contratados en las mismas condiciones de estos.

142 No se aplicarán las disposiciones de esta sección a los trabajadores de confianza indicados en el artículo veinticinco del presente Código; sin embargo el número total de exclusiones amparadas en este caso, no podrá exceder de cinco en cada empresa.

143 Toda simulación de Sociedad y en general cualquier acto o contrato que tienda a violar las normas contenidas en este Capítulo, es nula ipso jure y dará lugar a imponer la sanción que deberá estipularse en el Reglamento citado en el artículo seiscientos siete de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales que proceden.

144 Las medidas suplementarias relativas a la aplicación de los porcentajes de trabajadores y salarios y a la indemnización de los fondos referidos en este Capítulo, serán normadas por un reglamento específico, emitido mediante acuerdo del Ministerio de Trabajo, dentro de los sesenta días del inicio de la vigencia del presente Código.



Parlamento Centroamericano

145 Se prohíbe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores. Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores, deben ser desempeñadas por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo se realiza en una región donde esté extendido el uso entre los trabajadores de algún idioma étnico, dichas personas deben hablarlo. La violación a lo dispuesto en este artículo, dará lugar a imponer las sanciones que contendrá el Reglamento citado en el artículo seiscientos siete de ese Código.

CAPITULO II *JORNADA DE TRABAJO*

Sección primera. Jornada diurna, nocturna y mixta

146 Jornada de Trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede disponer libremente, por estar a la disposición u órdenes del empleador. Se entiende incluido en la jornada de trabajo el tiempo que un trabajador permanezca inactivo dentro de la empresa por causas ajenas a su voluntad. También se computará dentro de la jornada de trabajo, el tiempo requerido para la alimentación del trabajador.

147 En los trabajos que se efectúen a distancia del centro habitual de trabajo o de las poblaciones, se computará como trabajo efectivo, el tiempo que se invierta en llegar al lugar de trabajo y regresar.

148 La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. La labor diurna semanal es de cuarenticuatro horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarentiocho, para los efectos exclusivos del pago de salario.

149 El empleador y el Sindicato, podrán pactar para todos o algunos de los trabajadores, laborar 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 sábados y domingos.

150 Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis del día siguiente. El trabajo desempeñado durante la jornada nocturna deberá ser remunerado con un recargo del 100% del salario establecido para igual trabajo en horas diurnas. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, no puede exceder de seis horas diarias ni treintiséis a la semana.

151 No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la jornada se considera nocturna cuando la fijación de las horas de trabajo se haya hecho con el propósito manifiesto de eludir la aplicación de las normas relativas a esa jornada y la diferencia sea de quince minutos o menos.

152 Jornada Mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y parte del periodo nocturno. No obstante se entiende por jornada nocturna, la



Parlamento Centroamericano

jornada mixta en la que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto, no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarentidòs a la semana.

153 La circunstancia de que un mismo trabajador se halle sujeto en una misma semana a varios tipos de jornada diurna, nocturna o mixta, no afectará su derecho a percibir el pago al que se refiere el artículo ciento cuarentiocho de este Código, correspondiente a la proporcionalidad de cuarenta y ocho horas de salario por cuarenticuatro de trabajo efectivo.

154 La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su naturaleza sean insalubres o peligrosos, únicamente puede aumentarse en una hora diaria por acuerdo entre el empleador y el Sindicato.

155 Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los empleadores, trabajen menos de cuarenta y cuatro horas a la semana, tienen derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Sección segunda. De las horas extraordinarias.

156 El Trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria o que exceda el límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado con el 100 % de recargo sobre el salario. Los trabajos que se efectúen en días de asueto o de descanso semanal se remuneran con el 150 % de recargo sobre el salario.

157 El trabajo en horas extraordinarias es opcional para el trabajador, salvo los casos de calamidad pública o emergencia grave, que pongan en peligro a las personas, los bienes, productos o cosechas de la empresa. Es nula ipso jure, toda disposición que contravenga el carácter opcional antes citado. Sin embargo el trabajador que acepta laborar en jornada extraordinaria, tendrá la obligación de cumplirla.

158 Las jornadas ordinaria y extraordinaria no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de siniestro ocurrido o riesgo inminente que pongan en peligro a las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas, y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

159 En los casos de accidente o grave peligro de accidente o cuando deban realizarse trabajos urgentes en las máquinas o instalaciones o en casos de fuerza mayor, el empleador podrá prologar la jornada de trabajo, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Los trabajadores afectados por la norma anterior, tendrán el derecho de optar, entre el goce de un descanso compensatorio que se concederá dentro del mes siguiente a aquel en



Parlamento Centroamericano

que ocurra el accidente o fuerza mayor o la percepción del incremento a que se refiere el primer párrafo del artículo ciento cincuentisèis del presente Código.

160 Se prohíbe a los empleadores ordenar o permitir a los trabajadores, que laboren horas extraordinarias en actividades que por su propia naturaleza, sean insalubres o peligrosas. El Ministerio de Trabajo, tendrá la obligación de vigilar que el recurso a la jornada extraordinaria, no se convierta en práctica usual de la empresa y deberá evitar que su uso no redunde en perjuicio del personal adicional utilizable.

161 No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- a) los representantes del empleador, referidos en el artículo veintiocho del presente Código;
- b) los trabajadores que ocupen puestos de confianza;
- c) los que cumplan su cometido fuera del local donde está ubicada la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y,
- d) las personas empleadas en labores de vigilancia y conservación de locales y depósitos.

Sin embargo estos trabajadores no pueden ser obligados a trabajar más de diez horas diarias. Asimismo tendrán el derecho de obtener los descansos compensatorios o incrementos que en cada caso se prevean.

162 Los empleadores deben consignar en sus libros de salarios o planillas, el total de los salarios que se pague a cada uno de los trabajadores, por concepto de trabajo extraordinario, separadamente de los que se refieren a trabajos ordinarios. Asimismo, deben hacer constar en esos libros, la firma o impresión digital de los trabajadores, para que los mismos tengan plena validez. En caso contrario se presumirá que aun no ha sido pagado el trabajo extraordinario.

163 El Ministerio de Trabajo, por Acuerdo Ministerial, deberá dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este Capítulo, con respecto a las empresas de transporte, comunicaciones y otras que tengan características muy especiales o sean de naturaleza continua. Igualmente este Ministerio, deberá promulgar Acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos de jornada de trabajo que determina este Capítulo, en el caso de trabajos que por su propia naturaleza, sean insalubres o peligrosos.

164 La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más periodos con intervalos de descanso, que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, para ingerir alimentos, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

CAPITULO III

DESCANSOS SEMANALES Y DÍAS DE ASUETO



Parlamento Centroamericano

165 Todo Trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado, después de cada semana ordinaria de trabajo o de seis días consecutivos de trabajo. El descanso semanal comprende como mínimo veinticuatro horas consecutivas. El empleador deberá pagar el descanso semanal a todos los trabajadores que no hubieren faltado el trabajo en todos los días laborales de la semana o que si faltaren lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa para los efectos de este artículo, el accidente, la enfermedad, la licencia legal o convencional que no exceda de dos días, la fuerza mayor y el caso fortuito.

166 El Ministerio de Trabajo, a solicitud de parte y previa justificación, podrá autorizar excepciones temporales al descanso semanal en caso de:

- a) accidente o alta probabilidad de accidente y en caso de fuerza mayor, pero sólo en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento de la empresa; y,
- b) peligro inminente de pérdida de materias perecedoras.

Cuando se autoricen excepciones temporales, el empleador queda obligado a conceder al trabajador un descanso semanal compensatorio equivalente al periodo mínimo previsto. El Ministerio de Trabajo deberá velar por el estricto cumplimiento de esta disposición.

167 En el supuesto de excepciones temporales, que se soliciten de modo reiterado por la misma empresa, la autoridad competente consultará, como cuestión previa, a las organizaciones interesadas de trabajadores.

168 Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores: el 1 de enero, el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa, el 1° de mayo, el 15 de septiembre, el 1° de noviembre, medio día del 24 de diciembre, el 25 de diciembre y medio día del 31 de diciembre así como el día de festividad de la localidad.

169 En las empresas en que se ejecutan trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, determinada por el Ministerio de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o descanso semanal, pero observarán las siguientes reglas:

- a) el trabajo será opcional para el trabajador, no estando obligado en modo alguno, a prestar servicios en esos días de descanso;
- b) no obstante si el trabajador aceptare trabajar, tendrá derecho además del salario que por tal asueto o descanso semanal le corresponda, al pago del tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con lo establecido en el artículo ciento cincuentisèis, primer párrafo de este código; y,
- c) de común acuerdo, el empleador y trabajadores, fijarán el régimen a seguir en el caso de que la continuidad del trabajo, sea característica permanente de la empresa, cuidando establecer un equilibrio razonable entre las necesidades de protección del trabajador, interés en aumentar sus ingresos y la posibilidad de abrir nuevas oportunidades de empleo.



Parlamento Centroamericano

170 El empleador está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto; asimismo, cuando coincida un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

171 En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua o en casos concretos muy calificados a criterio del Ministerio de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos, el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

172 El pago de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salario ordinario y extraordinario que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

Cuando el trabajador es llamado a laborar habitualmente los domingos, deberá gozar de un descanso compensatorio remunerado.

CAPITULO IV VACACIONES ANUALES

173 Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas, después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador, cuya duración mínima es de quince días hábiles. Es entendido que durante el período de vacaciones, los trabajadores mantienen su derecho a todas las prestaciones que pudieran corresponderles. El periodo de vacaciones no podrá iniciarse en los días de asueto o de descanso semanal. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las literales c) y d) del artículo ciento treinticuatro de este Código.

174 Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto o Convenio colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

175 El empleador debe señalar al trabajador, la época en que dentro de los treinta días siguientes a aquel en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente sus vacaciones. A este efecto, debe consultar al trabajador interesado y en ningún caso redistribuirá sus funciones entre los demás trabajadores.

176 No se contará como parte de las vacaciones, los días de asueto oficiales o establecidos por costumbre o Pacto o Convenio Colectivo que coincidan con el periodo



Parlamento Centroamericano

de vacaciones. Tampoco podrán imputarse al periodo de vacaciones, las licencias causadas por enfermedad profesional, enfermedad común o accidente de trabajo o actividad sindical.

177 Las vacaciones deben ser efectivamente disfrutadas. No son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho de gozarlas, no las haya disfrutado por cesar en su trabajo, cualquiera que sea la causa.

Cuando el trabajador cese en su trabajo, cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el empleador debe compensarle en dinero, la parte proporcional de sus vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio.

Si la terminación de la relación de trabajo, se produjera por muerte del trabajador, sus herederos tendrán derecho a percibir en efectivo la parte proporcional, que a aquél le hubiere correspondido.

178 Para el cálculo del pago que corresponda al periodo de vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas durante los últimos tres meses efectivamente trabajados, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera o durante los últimos seis meses en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiera el derecho a las vacaciones. Se incluirá en el cómputo de la retribución, el equivalente en efectivo de las prestaciones en especie. El importe de este salario, debe ser pagado al trabajador al inicio de sus vacaciones.

179 Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, cualquiera que sea su importancia desde el punto de vista disciplinario, no deben descontarse del periodo de vacaciones.

180 Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su periodo de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año, con el objeto de disfrutar posteriormente de un periodo de descanso mayor, pero el trabajador, a la terminación del contrato, tiene derecho de reclamar compensación en efectivo de las vacaciones no gozadas, correspondientes a los últimos cinco años.

181 Del otorgamiento de vacaciones se debe dejar constancia escrita. Salvo prueba en contrario, se presume que las vacaciones no han sido otorgadas, si el empleador a requerimiento de las autoridades de trabajo, no exhibe la respectiva constancia, firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe firmar.

182 Son nulos los acuerdos en virtud de los cuales el trabajador renuncia al disfrute de sus vacaciones anuales a cambio de una indemnización, cualquiera que sea su monto.

CAPITULO V *REMUNERACIÓN DEL TRABAJO.*



Parlamento Centroamericano

Sección primera. Disposiciones generales.

183 Salario sea cual fuere su denominación o forma de cálculo, es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato o relación de trabajo. Dicha retribución debe ser siempre susceptible de evaluación en efectivo.

184 El trabajo no se presume gratuito. Todo servicio prestado por un trabajador al empleador, debe ser remunerado.

185 El trabajador tiene derecho a percibir el salario, aun y cuando, estando a la disposición del empleador en el lugar y tiempo normal de trabajo, las labores no se realicen por orden o culpa de éste.

186 Quedan comprendidos en el concepto legal de salario:

- a) las cantidades que en efectivo y beneficios en especie obtenga el trabajador, como remuneración directa e inmediata por su trabajo;
- b) los suplementos de salarios de tipo retributivo como las primas, bonos, incentivos aguinaldos y sobresueldos que se abonen habitualmente al trabajador o correspondan a sistemas de remuneración por rendimiento productivo o planes dirigidos a estimular la productividad; y,
- c) las prestaciones asistenciales como los subsidios para la alimentación o raciones en especie, suministro de vivienda o subsidio correspondiente, provisión de combustible, asistencia médica y odontológica, asignaciones familiares, contribuciones de seguridad social y de seguros de vida, accidente o dotales.

187 No se incluirá en el salario el costo de los instrumentos, uniforme y equipo de trabajo, que el empleador deba suministrar como condición indispensable para que el trabajador pueda realizar sus labores, ni tampoco el importe de las gratificaciones que ocasionalmente, y por mera liberalidad, entregue el empleador a determinados trabajadores.

188 Se incluye expresamente en el concepto de salario, el aguinaldo anual del 100% del salario mensual o el que ya estuviere establecido si fuere mayor. Los trabajadores que tuvieren menos de un año de servicios, tendrán derecho a un aguinaldo proporcional al tiempo trabajado. El aguinaldo deberá pagarse el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las condiciones y modalidades del pago del aguinaldo se regularan por el reglamento que al efecto se dicte el Ministerio de Trabajo dentro de los treinta días siguientes al inicio de la vigencia del presente Código.

189 Las propinas que reciba el trabajador de los clientes o consumidores de la empresa, sólo podrán considerarse que forman parte del salario, cuando las partes así lo hayan convenido expresamente, indicando el porcentaje del salario que ellas representen. En ningún caso podrá estipularse que el salario consista sólo en la recepción de propina.



Parlamento Centroamericano

190 Los viáticos no podrán imputarse al salario excepto en aquella parte que sea efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes y corresponda a las erogaciones ordinarias en que hubiere incurrido el trabajador, independientemente de su trabajo.

191 El monto del salario debe ser determinado por el Sindicato y el empleador; y en ausencia de organización sindical, por los sujetos de la relación laboral directamente. En ningún caso el salario puede ser inferior al salario mínimo establecido por ley y a las escalas o tarifas previstas en los Pactos o Convenios Colectivos de condiciones de trabajo.

192 Para la determinar el salario, las partes deberán tomar en cuenta:

- a) la intensidad y calidad del trabajo;
- b) la mayor o menor dificultad que suponga su realización; y
- c) el clima y las condiciones de vida del lugar en que se efectúa.

193 Todo empleador deberá cumplir rigurosamente el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. A efecto de la presente ley, se entiende por remuneración, el salario ordinario o extraordinario básico o mínimo y cualquier otra prestación o ventaja en dinero o en especie, pagados por el empleador, directa o indirectamente al trabajador, en virtud de la relación laboral.

194 Los diferentes componentes del salario, deben ser establecidos según idénticas normas para los hombres y para las mujeres. Las categorías y los criterios de clasificación y de promoción profesional, así como las demás bases de cálculo de la remuneración, en particular el modo de evaluación de los empleos, deben ser comunes a los trabajadores de uno y otro sexo.

Sección segunda. Modalidades del salario.

195 El salario puede fijarse:

- a) por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora);
- b) por unidad de obra (pieza, tarea y precio alzado); y
- c) por participación en las utilidades, ventas o cobros, siempre que dicha participación se combine con una cantidad fija de la retribución. En ningún caso deberá asumir el trabajador los riesgos de pérdidas que tenga el empleador.

196 En el cálculo del salario por unidad de obra, se tomarán las medidas necesarias para que el importe que reciba el trabajador en una jornada de trabajo, no sea inferior al salario básico establecido en el Pacto o Convenio colectivo o en su defecto, al salario mínimo legal.

197 El salario por unidad de obra, podrá adoptar cualquiera de las variantes siguientes:



Parlamento Centroamericano

- a) salario por pieza, cuando a cada unidad o medida predeterminada, se le fije un valor, siendo el salario de la jornada de trabajo, el resultado de multiplicar la cantidad de unidades o medidas producidas dentro de las especificaciones de calidad requeridas por remuneración la remuneración fijada;
- b) salario por tarea, cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o de trabajo en la jornada u otro periodo de tiempo establecido para el efecto, sin que exceda el límite de la jornada de trabajo legal; y,
- c) salario a precio alzado, cuando se conviene en forma global por la totalidad de la obra que se ha de realizar, dentro de la jornada de trabajo.

198 Si una parte del salario, se hubiere estipulado en forma de participación en las utilidades, aquella se liquidará sobre las utilidades netas.

199 Las comisiones se pagarán en función de las operaciones realizadas por el trabajador durante período que se estipula. Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser determinada conforme al monto probable de la participación que llegue a corresponder. La liquidación definitiva, se debe hacer por lo menos cada seis meses.

200 Cuando además de los pagos constitutivos de salarios en efectivo y sus complementos, el trabajador reciba prestaciones en especie dentro de los límites previsto en este Código, Pacto o Convenio colectivo o cualquier documento complementario, así como servicios médicos u odontológicos, víveres, transporte, pólizas de seguros, asistencia jurídica, facilidades para el cuidado de sus hijos o becas para su educación, se estimará que esas prestaciones constituyen ventajas económicas, que incrementan el salario a los efectos del pago de la indemnización por despido y la prima de antigüedad, cuyo valor debe ser el 30% del salario. Quedan incluidos en el concepto de ventajas económicas los viáticos y las propinas en la forma y con los límites establecidos en este Código.

201 Es obligatorio para toda empresa otorgar una participación equivalente al 10% de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores contratados por tiempo indefinido.

La participación individual del trabajador no podrá exceder del equivalente a cuarenticinco días de salario ordinario, para aquellos que hayan prestado servicios por menos de tres años, y de sesenta días de salario ordinario para los que hayan prestado servicio continuo durante tres o más años.

Cuando el trabajador no preste servicios durante todo el año que corresponde al ejercicio económico, la participación individual será proporcional al salario del tiempo trabajado.

202 El pago de la participación a los trabajadores será efectuado por las empresas a más tardar entre los noventa y los ciento veinte días después del cierre de cada ejercicio



Parlamento Centroamericano

económico. La participación que trata la presente sección goza de los mismos privilegios, garantías y exenciones que el salario.

203 En caso de que hubiere discrepancia entre las partes sobre el importe de la participación, los trabajadores pueden dirigirse al Ministerio de Trabajo, para que a instancias de éste, el Director del impuesto sobre la renta imponga las verificaciones indispensables y determinen las cantidades pertinentes.

204 Quedan exceptuados de pagar el salario de participación en los beneficios:

- a) las empresas agrícolas, agrícola-industriales, industriales, forestales y mineras durante los primeros tres años de operaciones, salvo convención en contrario
- b) las empresas agrícolas cuyo capital no exceda de la cantidad que determine el Ministerio de Trabajo a través de Acuerdo Ministerial, dentro del plazo de treinta días contados a partir del inicio de la vigencia de este Código;
- c) las empresas de zonas francas.

205 La participación de los trabajadores debe calcularse sobre los beneficios netos antes de determinar la renta imponible y las bonificaciones que correspondan a los miembros del Consejo de administración, Directores, Administradores o Gerentes.

206 Se entiende por salario adicional anual o decimotercero mes, la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código. Todo trabajador tiene derecho a que el empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajador mayor de un mes y menor de un año.

207 El salario adicional anual o decimotercero mes se pagará conforme al último salario recibido, salvo cuando se devengare sueldo por comisiones, obra, a destajo cualquier otra modalidad compleja. En estos casos, se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

208 El decimotercero mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de julio de cada año o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo, el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso, hasta un máximo de noventa días.

209 Para efectos del pago del decimotercero mes serán también consideradas como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos y subsidios por enfermedad.

210 El decimotercero mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor



Parlamento Centroamericano

Sección tercera. Protección del Salario.

211 El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte a título gratuito u oneroso. La misma regla se aplicará a los demás suplementos y beneficios que entran en el concepto legal del salario.

212 El salario en dinero, deberá pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario total o parcialmente en vales, fichas, pagarés, cupones o cualquier otro signo con el que se pretenda sustituir a la moneda. Es entendido que esta prohibición, no comprende la entrega de vales, fichas u otros medios análogos dirigidos a facilitar el cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada periodo de pago, el empleador cambie el equivalente exacto de uno u otros, en moneda de curso legal.

213 Cuando así lo permita el Pacto o Convenio colectivo o en su defecto así lo autorice la autoridad administrativa correspondiente, el salario se podrá pagar por transferencia bancaria en la cuenta del trabajador o por cheque del empleador contra un banco del sistema. En este último caso, el empleador debe conceder al trabajador, el tiempo prudencial dentro de la jornada de trabajo, para acudir al banco a hacer efectivo el cheque.

214 El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

215 Empleadores y trabajadores, deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales y de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.

216 El pago del salario debe hacerse:

- a) en el propio lugar donde los trabajadores prestan sus servicios; y,
- b) en día laborable y durante la jornada de trabajo.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, tabernas, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas, tiendas de ventas al por menor u otros lugares análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos.

217 El salario debe liquidarse completo en cada periodo de pago, salvo lo dispuesto para la proporción del salario en especie. Para este efecto, así como para el cómputo de la indemnización, primas de antigüedad o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo, el devengado en forma integral durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas, en el caso de los salarios por unidad de obra. En el supuesto de hacerse imposible el pago del salario realizado en horas extraordinarias, de noche o en día feriado, al mismo tiempo que el salario ordinario, se hará efectivo al día siguiente de la prestación del servicio.



Parlamento Centroamericano

218 Los anticipos que hagan el empleador al trabajador por cuenta del salario en ningún caso deben devengar intereses. Las deudas que el trabajador contraiga con el empleador por este concepto y que excedan del monto de un salario mensual, se deben amortizar según convenio entre las partes.

219 No podrán hacerse descuentos al salario, a menos que se efectúen para el pago de pensiones alimenticias o se hallen autorizados expresamente en este Código o las leyes relativas a impuestos o que el descuento se halle previsto en el Pacto o Convenio colectivo aplicable. Se prohíbe en especial, cualquier descuento que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario, con el objeto de obtener el empleo o mantenerse en el mismo.

220 Los descuentos que se efectúen a título de reembolso por la pérdida atribuida al trabajador de productos, bienes o instalaciones del empleador o por daños causados en los mismos, deberán autorizarse cuando voluntariamente lo acepte el trabajador y en caso contrario, mediante declaración judicial. La cuantía de dichos descuentos no debe exceder del valor real del daño o de la pérdida.

221 Los trabajadores tienen libertad para disponer de su salario. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho, será nula.

222 El salario mínimo, es inembargable. A los salarios que excedan del mínimo, podrá embargárseles únicamente los porcentajes siguientes:

- a) hasta un 5% en los salarios que sean mayores de un salario mínimo y menores de dos salarios mínimos;
- b) hasta un 10% entre dos o tres salarios mínimos;
- c) hasta un 15% entre tres o cuatro salarios mínimos; y,
- d) hasta un 20% de los salarios de más de cuatro salarios mínimos.

223 No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, es embargable el salario hasta un 50%, para satisfacer obligaciones de pensiones alimenticias contraídas por el trabajador.

Tanto en el caso de embargo para satisfacer obligaciones de pago de alimentos como en el caso del embargo por otras obligaciones, el mandamiento y las diligencias que procedan, contendrán la prevención a quién deba pagar los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, el monto total, no debe exceder de los porcentajes contemplados en este artículo y debe dejar a favor del trabajador, la parte no embargada.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás; en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en las proporciones indicadas en esta sección.

224 Los instrumentos herramientas y útiles del trabajador, que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, son inembargables.



Parlamento Centroamericano

225 Las sumas de dinero adeudadas a los empleadores, contratistas o subcontratistas, relativas a trabajos por ellos efectuados, no pueden ser embargables ni retenidas por terceros en perjuicios de los salarios y otros créditos laborales adeudados a los trabajadores que prestan o han prestado servicios con relación a dichos trabajos.

226 Los créditos por salarios devengados y no pagados, así como los otros suplementos, beneficios, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, gozan de los siguientes privilegios:

- a) tienen el carácter de crédito de primera clase en el caso de concurso, quiebra o liquidación de la empresa;
- b) pueden ser cobrados por vía ejecutiva, una vez que unos u otros hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo;
- c) no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión;
- d) son preferentes sobre cualquier otro crédito, excepto los de carácter alimenticio; y
- e) los créditos laborales relativos a los tres últimos meses de servicio, la prima vacacional, el aguinaldo y la indemnización por fin de servicios, son preferentes a los créditos garantizados con prenda o hipoteca.

227 Todo empleador que ocupe permanentemente diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo. Este Ministerio, también deberá autorizar los modelos a utilizarse por el empleador y dictará las instrucciones que deberán observarse en sus anotaciones. Los libros de salarios podrán adecuarse en forma específica a los diversos tipos de empresa, pero en todo caso deberán contener una lista completa y exacta de los salarios pagados a los trabajadores.

228 Todo empleador que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, deberá llevar planilla de conformidad con los modelos que autorice el Ministerio de Trabajo. En los demás casos, el trabajador firmará recibo conforme al modelo aprobado, con duplicado para el trabajador interesado. El recibo no debe contener renuncia de ninguna especie, ni podrá ser utilizado para acreditar la extinción de la relación de trabajo.

Tanto los libros de salarios como las planillas deberán contener la firma o impresión digital del trabajador en la casilla destinada al efecto.

229 Tratándose de salario que incluya participación en las utilidades o comisiones, el trabajador tendrá derecho a inspeccionar los libros y documentos que guarden relación directa con esos pagos a fin de verificar el monto de las utilidades o ventas.

230 Terminada la relación de trabajo, se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con lo previsto en el Pacto o Convenio colectivo aplicable. En defecto de Pacto o Convenio Colectivo, el ajuste se efectuará dentro de un plazo máximo de quince días, salvo cuando el salario consista en participación en las utilidades, en cuyo caso se hará al finalizar el periodo correspondiente.



Parlamento Centroamericano

Sección cuarta. Fijación y revisión del salario mínimo

231 Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que satisfaga sus necesidades de carácter económico, educativo, salud y cultural de él y su familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente, conforme se determine en esta sección, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región en cada actividad de servicios, industrial, comercial o agrícola y a los requerimientos del desarrollo socioeconómico del país. Esta fijación debe tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador, y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea o precio alzado.

232 El sistema que para la fijación de los salarios mínimos se establece en este Código, se debe aplicar a los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones, cuya remuneración esté determinada en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado. Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente, las rectificaciones necesarias en sus respectivos presupuestos a fin de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que corresponda.

233 Los salarios mínimos podrán ser:

- a) generales: los que se establecen para cada uno de los sectores de la actividad económica es, decir, la industria, el comercio, la agricultura y los servicios; y,
- b) locales: los que establezcan para los trabajadores que laboren en una determinada región, Departamento o circunscripción territorial determinada.

234 Los salarios mínimos generales y locales, se fijaran por el Ministerio de Trabajo, previa recomendación de la Comisión Nacional de Salarios, organismo técnico y consultivo bajo su adscripción. La Comisión Nacional de Salarios estará presidida por el Ministro de Trabajo o quién lo represente, e integrada por tres representantes con sus respectivos suplentes, de cada uno de los siguientes sectores:

- a) las organizaciones más representativas de los empleadores;
- b) del ejecutivo: dos por el Ministerio de Trabajo y uno por el Ministerio de Economía;
- c) de las organizaciones más representativas de los trabajadores.

235 Además de recomendar los salarios mínimos generales y locales, corresponderá a la Comisión Nacional de Salarios, la función de examinar y ratificar o modificar las recomendaciones que sobre los salarios mínimos, hagan las Comisiones Tripartitas.

236 Por Acuerdo del Ministerio de Trabajo, se integrarán Comisiones tripartitas en ramas de actividad, Departamento o circunscripción territorial. Estas comisiones estarán integradas por dos representantes de los empleadores y dos de los trabajadores,



Parlamento Centroamericano

designados por las organizaciones más representativas de uno y otro sector, en la localidad, región o rama de actividad de que se trate, y por un representante del Ministro de Trabajo, a cuyo cargo corre la Presidencia de la misma. En ausencia de organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, las Comisiones se integraran con representantes de los trabajadores electos por sus compañeros de trabajo en asamblea general y empleadores interesados.

237 Los representantes de empleadores y trabajadores en la Comisión Nacional del Salario y en las Comisiones Tripartitas, durarán en sus cargos dos años, y desempeñarán obligadamente sus funciones, salvo que tengan más de sesenticinco años de edad o que demuestren de modo fehaciente, que carecen de tiempo para ejercerlas. Los referidos miembros tienen derecho a devengar dietas por las sesiones a que asistan, cuyo monto se fijará por Acuerdo del Ministerio de Trabajo, atendiendo al tiempo que el cumplimiento de sus funciones.

238 Tanto los requisitos indispensables para ser miembro de la Comisión Nacional de Salarios y de las Comisiones Tripartitas, como el procedimiento que deba seguirse para la designación de los miembros empleadores y trabajadores y los otros detalles de su organización, se establecerán en el Reglamento que dicte el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo, dentro de los tres meses siguientes al inicio de la vigencia del presente Código.

239 Son atribuciones de las Comisiones Tripartitas:

- a) precisar en forma razonada, los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en informe que debe ser dirigido a la Comisión Nacional de Salarios. Dicho informe deberá ser suscrito por todos los miembros de la Comisión, aunque alguno o algunos de estos razonaren su voto. En este ultimo caso, el informe debe ir acompañado de los respectivos votos razonados; y
- b) conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del Acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que esté suscrita por no menos de diez empleadores o de quince trabajadores de misma actividad industrial, agrícola, comercial o de servicios para la que se pida revisión.

240 Tanto la Comisión Nacional de Salarios, como las Comisiones Tripartitas, deben tener en cuenta las encuestas que sobre el nivel general de salarios, precios de alimentos, vivienda, vestuario, medicinas, transportes, asistencia sanitaria, etc., levante la dependencia del Estado encargada de hacerlo oficialmente y/o las Universidades o instituciones de investigación. Las Comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública o privada, los informes que necesiten, y éstas quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan.

241 Las Comisiones Tripartitas deberán rendir sus informes a la Comisión Nacional de Salarios, tres meses después de que sus miembros hayan tomado posesión del cargo. Esta Comisión, deberá rendir al Ministerio de Trabajo, el dictamen razonado que corresponda, dentro de los quince siguientes de recibir los informes de las Comisiones



Parlamento Centroamericano

Tripartidas. En su dictamen, la Comisión Nacional de Salarios tiene la facultad de aprobar o modificar las recomendaciones hechas por las Comisiones Tripartitas.

242 El Organismo Ejecutivo, dentro del plazo de veinte días, con base en los citados informes y dictámenes, mediante Acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo, fijará los salarios mínimos que habrán de regir en la actividad, sector, circunscripción, territorial, localidad región o país, treinta días después de la fecha de su publicación oficial.

243 Los salarios mínimos deberán revisarse anualmente o antes, si ocurrieren los requisitos a que se refiere la literal b) del artículo 239 de este Código. Toda solicitud de revisión, debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañados de los estudios y pruebas que correspondan. El procedimiento de revisión, deberá ajustarse a lo dispuesto con relación a la fijación de los salarios mínimos. Las Comisiones Tripartitas deberán resolver la solicitud de revisión, dentro de los veinte días de haberla recibido, y dentro de tercer día, elevar su informe a la Comisión Nacional de Salarios. En el supuesto de que esta Comisión opine procedente la revisión, elevará la recomendación de nuevos salarios mínimos al Ministerio de Trabajo, para que este proceda de conformidad con lo establecido en esta sección.

244 Los montos de salarios mínimos que hayan sido fijados por el Organismo Ejecutivo, deberán ser obligatoriamente pagados por los empleadores. La fijación o revisión de los salarios mínimos modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya establecido un salario inferior y no implica renuncia del trabajador de Pacto o Convenio Colectivo de condiciones de trabajo o contrato preexistentes, en los que se hayan estipulado escalas de salarios más favorables.

245 Todo trabajador que después del inicio de la vigencia del Acuerdo citado en el artículo doscientos cuarentidòs de este Código, haya recibido salarios inferiores, tendrá derecho a recuperar la suma que le adeude el empleador por vía judicial. Los Tribunales de Trabajo, deberán resolver las reclamaciones que en este sentido se formulen, dentro de un plazo no mayor de treinta días.

246 A fin de asegurar la más amplia difusión y mejor cumplimiento de los salarios mínimos, las escalas que al efecto se fijen, deben publicarse por una sola vez en el Diario Oficial y en uno de los de mayor circulación en el país. Los empleadores están obligados a fijar en lugar visible de la empresa, la lista de los salarios mínimos que sean aplicables a la misma.

247 Los empleadores que no dieren cumplimiento a las disposiciones sobre salarios mínimos, serán sancionados de conformidad con lo que estipule el Reglamento citado en el artículo seiscientos siete de este Código

CAPITULO VI

SEGURIDAD, SALUD Y RIESGOS PROFESIONALES.



Parlamento Centroamericano

248 Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores. Con esa finalidad, deberá dar especial prioridad a las medidas dirigidas a:

- a) prevenir accidentes del trabajo, velando porque la maquinaria, equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control, tengan el mayor grado de seguridad;
- b) prevenir las enfermedades profesionales, mediante una política coherente, dirigida a eliminar o reducir las causas que las provocan;
- c) adoptar las medidas necesarias para la prevención de incendios;
- d) proveer un ambiente sano de trabajo, sobre todo en lo que respecta al acondicionamiento del local, ventilación, iluminación, ruido, contaminación del aire y vibraciones;
- e) suministrar cuando sea necesario, las ropas y equipos de protección apropiados para evitar, en la medida de lo posible, los accidentes y/o riesgos del trabajo;
- f) cuidar de que las instalaciones sanitarias y las que se destinen a preparar alimentos y/o a ingerirlos y las de agua potable ubicadas en la empresa, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene; y
- g) habilitar un local distinto para trabajadores y trabajadoras, destinado a servicios sanitarios, cambio de ropa y descanso.

249 Empleadores y trabajadores, están obligados a cumplir las normas reglamentarias que acuerden los Ministerios de Trabajo y de Salud, con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En los reglamentos que se refieran al contenido de las literales a), c) y b) del artículo anterior, se preceptuará los intervalos en que deben ser examinadas las máquinas y otros aparatos, así como la edad mínima del trabajador para manejarlos.

250 Los trabajadores y sus representantes en la empresa, tienen el derecho y el deber de cooperar con el empleador, en el cumplimiento de las disposiciones seguridad e higiene. Los trabajadores deberán informar a sus superiores jerárquicos en la empresa, cualquier situación de trabajo que entrañe un peligro inminente para su vida o salud. Tendrán a su vez, el derecho de interrumpir o no reanudar el trabajo, cuando el Ministerio de Trabajo a través de la dependencia pertinente, compruebe que existe tal peligro, hasta que el empleador haya tomado las medidas correctivas del caso.

251 El empleador deberá suministrar a los trabajadores y sus representantes, información adecuada sobre los dispositivos de seguridad y las demás medidas tomadas por la empresa para garantizar la seguridad e higiene del centro de trabajo. Los trabajadores están obligados a usar la ropa y el equipo de protección que le suministre el empleador.

252 En las empresas industriales, agroindustriales, mineras, comerciales y de servicios, que ocupen más de veinticinco trabajadores deberán crearse Comisiones paritarias de seguridad, salud, higiene y bienestar en el trabajo, compuestas por dos representantes de los trabajadores y de los empleadores. Estas comisiones se reunirán, por



Parlamento Centroamericano

lo menos una vez al mes y tendrán el derecho de examinar todos los aspectos de seguridad salud, higiene y bienestar en la empresa y proponer recomendaciones al empleador, sobre las medidas que a su juicio, deberían adoptarse para hacer efectivas las finalidades que se mencionan en el artículo doscientos cuarentiocho de este Código.

253 Las recomendaciones que adopte la Comisión paritaria de seguridad, salud, higiene y bienestar en el trabajo por unanimidad, tendrán carácter vinculante dentro del ámbito de la empresa, y deberán informarse inmediatamente al Ministerio de Trabajo. En las empresas donde trabajen más de cinco y menos de veinticinco trabajadores, estos elegirán un delegado que se ocupará de transmitir quejas y formular recomendaciones a la administración de la empresa con respecto a la introducción o mejoramiento de medidas de seguridad o higiene en el trabajo

254 El Ministerio de Trabajo, deberá promulgar los reglamentos que sean necesarios para aquellas empresas en las que se desarrollen trabajos insalubres o peligrosos.

255 Son labores, instalaciones o industrias insalubres, las que puedan originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores, ya sea por su propia naturaleza o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos o los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

256 Son labores, instalaciones o industrias peligrosas, las que amenacen o puedan amenazar a la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados elaborados o desprendidos, los residuos sólidos, líquidos o gaseosos o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables, radioactivas o explosivas en cualquier forma que este se haga.

257 El Ministerio de Trabajo, dentro de los sesenta días de haberse iniciado la vigencia del presente Código, acordará un reglamento que determinará cuáles trabajos son insalubres y/o peligrosos y las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos, y en general, las normas a que deben sujetarse todas estas actividades.

258 Riesgo profesional es toda lesión, enfermedad o agravación que sufra el trabajador como consecuencia directa, inmediata e indudable de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. El empleador es responsable por los riesgos profesionales ocurridos a sus trabajadores en los términos de este Capítulo.

259 Si el riesgo profesional hubiere sido consecuencia de dolo o queja atribuible al empleador, que diere lugar a prestación en dinero reclamable ante los tribunales ordinarios se entenderá que de aquella deben rebajarse las prestaciones que el empleador haya satisfecho, de acuerdo con este código.

260 Dentro del plazo de tres meses contados a partir del inicio de la vigencia del presente Código, el Ministerio de Trabajo promulgará un reglamento que estipule todo lo relativo a la aplicación de los artículos relativos al riesgo y enfermedad profesional, las



Parlamento Centroamericano

indemnizaciones que deberá pagar el empleador al trabajador y lista de enfermedades profesionales. Para este efecto, el Ministerio deberá tener en cuenta los Convenios pertinentes aprobados por la Organización Internacional del Trabajo y ratificados por el Estado.

261 La incapacidad producida por un riesgo profesional, puede ser: permanente total, permanente parcial y temporal. Incapacidad permanente total, es la pérdida absoluta de facultades o de aptitudes que imposibilita al trabajador para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. Incapacidad permanente parcial, es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su trabajo, por algún tiempo. Incapacidad temporal, es la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes del trabajador que le impidan desempeñar su trabajo por algún tiempo. Si la incapacidad temporal no hubiera cesado en el curso de un año, se considerara incapacidad permanente.

262 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.

263 Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador en cualquiera de las siguientes posibilidades:

- a) prestación de un servicio por orden del empleador o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;
- b) en el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando el trabajador se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa;
- c) trasladándose de su residencia al lugar de trabajo o viceversa, en el trayecto, durante el tiempo y por el medio de transporte razonables.

264 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 donde se desarrollen las labores y que produzca disminución de su capacidad de trabajo o la muerte del trabajador.

265 Para que la enfermedad profesional de un trabajador conlleve responsabilidad del empleador, es necesario:

- a) que la enfermedad esté comprendida en la lista contenida en el Reglamento específico que apruebe el Ministerio de Trabajo;
- b) que el trabajo que se desempeñe o se haya desempeñado, sea capaz de producirla;
- c) que se acredite un tiempo mínimo de servicios que a criterio Médico sea suficiente para contraerse.



Parlamento Centroamericano

266 Cuando el riesgo profesional, fuere debido a dolo o culpa atribuible a terceros, el trabajador o sus causahabientes podrán reclamar ante los Tribunales ordinarios los daños y perjuicios que correspondan de acuerdo con el derecho común sin menoscabo de los derechos y acciones que puedan tener contra el empleador en virtud las disposiciones de este Capítulo. Son terceros para los efectos de la presente disposición, cualesquiera personas que no sean el empleador, sus representantes en la dirección del trabajo o sus trabajadores.

267 La imprudencia profesional, o sea la omisión del trabajador de tomar precaución debido a la confianza que tenga en su pericia o habilidad para ejercer su oficio, no exime de responsabilidad, salvo que dicha imprudencia adquiera el carácter de incumplimiento manifiesto de las instrucciones del empleador o de los reglamentos de trabajo.

268 El Ministerio de Trabajo, dentro de un plazo no mayor de sesenta días contados a partir del inicio de la vigencia del presente Código, deberá emitir un reglamento sobre seguridad e higiene que contenga:

- a) condiciones mínimas sobre conservación, limpieza iluminación, ruido, vibraciones, contaminaciones y temperatura, de los locales de trabajo;
- b) obligaciones sobre mínimo de instalaciones sanitarias, de limpieza y muebles para descanso, y en su caso, mobiliario adecuado para que los trabajadores puedan ingerir cómodamente sus alimentos;
- c) mínimo de locales para cambio de ropa de los trabajadores y de muebles para guardarlas con seguridad;
- d) instalación de agua potable; y
- e) obligaciones para prevenir enfermedades profesionales.

269 En los locales de las empresas industriales comerciales o de servicios, el empleador tiene la obligación de instalar una enfermería o puesto de primeros auxilios, atendido por un trabajador especializado.

270 Los trabajadores no deben ingerir sus alimentos en el propio puesto de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer en él.

271 No se deberá exigir ni permitir el transporte manual de carga que contenga cualquier clase de materias, productos o mercaderías, cuyo peso pueda comprometer la salud o seguridad del trabajador. El Ministerio de Trabajo, dentro de los sesenta días de haberse iniciado la vigencia del presente Código, acordará un reglamento que establecerá el peso máximo de los distintos tipos de carga. Al determinar el peso máximo de la carga, se tendrá en cuenta el sexo, la edad y las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo. Se deberá restringir, en particular, que las mujeres y jóvenes trabajadores, realicen el transporte manual de carga.



Parlamento Centroamericano

272 Cuando se trate de carga que no sea ligera, el empleador tendrá la responsabilidad de impartir a los trabajadores interesados, antes de iniciar sus labores, una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deban utilizar, a fin de proteger su salud y evitar accidentes. En la medida de lo posible se utilizarán medios técnicos apropiados para facilitar o limitar el transporte manual de carga. Cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos del sexo masculino.

273 Cualquier daño o enfermedad que sufra el trabajador por violación de las disposiciones anteriores por parte del empleador, le obliga a pagar el tratamiento médico y medicinas respectivas; y, durante los meses que dure el tratamiento, su salario ordinario. En el caso de trabajadores contratados a plazo determinado, el salario será igual al último devengado.

274 En el caso de invalidez permanente o muerte del trabajador, por violación a las disposiciones de este Capítulo por parte del empleador, este queda obligado a pagar una indemnización especial, independientemente de otras prestaciones establecidas en este Código. El monto de esta indemnización, se fijará por los Tribunales de Trabajo, en proporción a la gravedad de la falta y la capacidad económica del empleador, pero en ningún caso, podrá ser inferior a doce ni superior a treinta y seis meses de salario.

275 Todos los trabajadores que se ocupen en el manejo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado medido que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio.

276 La empresa que se dedique a actividades que por su propia naturaleza o por circunstancias especiales, ofrezcan un peligro para la salud, integridad física o la vida de los trabajadores, a juicio del Ministerio de Trabajo, están obligados a contratar una póliza de seguro a favor de aquellos trabajadores que, por participar en la ejecución de dichas labores, estén expuestos a sufrir riesgos profesionales.

277 No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo, podrá relevar a los empleadores de la obligación de asegurar a los trabajadores, cuando acrediten tener bienes más que suficientes para responder por las obligaciones derivadas de los riesgos profesionales.

CAPITULO VII

SOBRE LA CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

278 Todo trabajador tiene el derecho a que el empleador le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme los planes y programas formulados.



Parlamento Centroamericano

279 Las partes podrán convenir que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión al sistema que se encuentre bajo la jurisdicción del Organismo Ejecutivo. En caso de adhesión, queda a cargo del empleador cubrir las cuotas correspondientes.

280 Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por el Ministerio de Trabajo.

281 La capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, empleador y trabajador convengan que podrán impartirse en otros horarios. En el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

282 La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- a) actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología;
- b) preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- c) prevenir riesgos de trabajo;
- d) incrementar la productividad; y,
- e) mejorar las aptitudes del trabajador.

283 Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento, están obligados a:

- a) asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- b) atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos; y
- c) presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud que sean requeridos.

284 En cada empresa se constituirán comisiones mixtas integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del empleador, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos. Todo esto de conformidad con las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

285 Cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niegue a recibirla por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su



Parlamento Centroamericano

puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar ante la entidad instructora el examen de suficiencia.

Título V *Regímenes especiales*

CAPITULO I *TRABAJO DE FEMENINO*

Sección primera. Igualdad de derechos.

286 Las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones laborales que los hombres. Las prescripciones que en este Capítulo se incluyen, tienen por objeto proteger su condición en determinados casos y circunstancias, que pudieran afectar su estado físico y responsabilidades con sus hijos menores de edad.

287 El principio de no-discriminación, consagrado en el artículo diez de este Código, incluye la igualdad de oportunidades de trabajo entre mujeres y hombres, así como el derecho de la mujer a la libre elección de trabajo. Es prohibida cualquier distinción entre mujeres casadas y solteras en materia de trabajo. Será nulo el despido que tenga por causa el que la mujer trabajadora contraiga matrimonio. Salvo prueba en contrario, se presume que el despido tiene por causa el hecho de que la trabajadora haya contraído matrimonio, cuando ocurre en el período comprendido entre el mes inmediatamente anterior a su celebración y los doce meses posteriores.

Sección segunda. Prohibiciones y restricciones.

288 En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino. Se exceptúan de esta prohibición:

- a) las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realizan un trabajo manual;
- b) las mujeres empleadas en servicio de sanidad y en servicios sociales;
- c) las mujeres que durante sus estudios, realicen prácticas en la parte subterránea de la mina; y
- c) cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.

289 Se prohíbe el trabajo de mujeres en labores insalubres o peligrosas. Los reglamentos que expida el Ministerio de Trabajo, determinarán los trabajos que quedan comprendidos en esta prohibición.

Sección tercera. Protección a la maternidad

290 Se prohíbe despedir a la trabajadora por estar embarazada o en período de lactancia. En ningún caso podrá el empleador ordenar a la mujer trabajadora, aprendiz o



Parlamento Centroamericano

aspirante a un empleo, someterse a exámenes médicos o de laboratorio, destinados a comprobar si está o no embarazada.

El derecho a inamovilidad de la mujer en el trabajo, surtirá efectos a partir del momento en que notifique al empleador, en forma fehaciente y con certificado médico, su embarazo.

291 Se prohíbe exigir a las mujeres embarazadas, la ejecución de trabajos que requieran un esfuerzo que ponga en peligro su estado.

292 Las trabajadoras en estado de gravidez con seis meses cumplidos de embarazo no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno.

293 La mujer trabajadora gozará de un descanso forzoso, retribuido con el 100 % de salario, durante los treinta días que preceden al parto y los ochenta siguientes. La interesada puede retirarse de su trabajo, presentando un certificado médico, en que conste que el parto probablemente se va a producir dentro de cinco semanas, contadas a partir de la fecha de su expedición.

Todo Médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, esta obligado a extender gratuitamente este certificado, a cuya presentación el empleador quedará notificado, para los efectos del cumplimiento de las obligaciones que corren a su cargo.

294 Las mujeres a quienes se haya concedido la prestación contenida en el artículo anterior, tienen derecho a que el empleador les pague el salario completo. En el supuesto de que la trabajadora esté protegida por alguna otra prestación social que conlleve pago de salario, únicamente percibirá la diferencia entre la cantidad percibida por esta vía y el salario percibido en la empresa. Concluido el descanso posterior al parto o su prolongación por razones imprevistas, la trabajadora deberá volver a su puesto de trabajo en la empresa.

295 Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, el descanso postnatal remunerado, se debe reducir a la mitad.

296 En el caso que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor de concedido a consecuencia de enfermedad, que según certificación médico deba su origen al embarazo o al parto y que la incapacite para trabajar, conserva sus derechos a las prestaciones que determina el párrafo anterior, durante todo el tiempo que necesite para su restablecimiento. Los días de asueto, descanso semanal y vacaciones, que coincidan con los descansos por causa de maternidad, deben pagarse en la forma establecida en los Capítulos III y IV del Título IV de este Código.

297 Toda madre en época de lactancia, tiene el derecho de disponer en los lugares donde trabaja, de media hora dos veces al día durante sus labores o si lo prefiere de un



Parlamento Centroamericano

intervalo de quince minutos cada dos horas, con el objeto de alimentar a su hijo; los descansos deben ser concedidos durante doce meses.

298 La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post adopción para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la lactancia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del menor o la menor, siempre que el adoptado tenga menos de doce meses de edad. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adaptación.

299 Durante el primer año de nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica.

300 El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los artículos anteriores debe calcularse así:

- a) cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, se debe fijar descanso sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios, devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor; y
- b) cuando el trabajo se pague de otra manera, se debe fijar sacando el promedio de promedios devengado durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor.

301 Toda empresa en la cual haya más de cinco trabajadoras, queda obligada a acondicionar un local apropiado para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años, y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea, designada y pagada por el empleador. Dicho acondicionamiento debe tener el visto bueno del Ministerio de Trabajo.

CAPITULO II TRABAJO DE MENORES

Sección primera. Edad mínima de admisión al trabajo

302 Se prohíbe la contratación de los menores de catorce años en cualquier clase de trabajo, excepto en los casos específicos que se mencionan más adelante. El Ministerio de Trabajo, revisará la edad mínima de admisión al trabajo cada dos años, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, y por excepción, su posible fijación en quince años.

303 Se exceptúan de la prohibición establecida en el artículo anterior:

- a) el empleo de menores entre doce y catorce años de edad, en empresas en las que trabajen únicamente miembros de la familia del empleador;



Parlamento Centroamericano

- b) el empleo de menores de esa misma edad en Escuelas técnicas o vocacionales, Institutos de formación profesional o Centros de instrucción general, siempre que funcionen de acuerdo con los requisitos que fije la autoridad competente; y,
- c) el trabajo que se lleve a cabo por menores entre doce y catorce años de edad, en conexión con cursos o programas de formación y orientación que hayan sido aprobados por la autoridad competente.

304 La jornada ordinaria diurna debe disminuirse para los menores en edad así:

- a) en una hora diaria y en seis horas a la semana para los menores entre catorce y dieciocho años de edad;
- b) en dos horas diarias y en doce horas a la semana para los menores que tengan dieciséis años de edad o menos, siempre que tengan la autorización establecida este Código.

305 El trabajo de los menores entre doce y catorce años de edad, en las circunstancias previstas en artículo anterior, sólo podrá llevarse a cabo con la autorización por escrito del Ministerio de Trabajo, quién, para concederla deberá además verificar:

- a) que se trata de trabajos ligeros que no son susceptibles de perjudicar la salud o desarrollo del menor;
- b) que en el caso de las literales b) y c) del artículo trescientos tres de este Código, se trate de labores que se ejecutan en jornada diurna y dentro del horario reducido que se prescribe más adelante; y,
- c) que se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de la educación primaria y básica.

306 El Ministerio de Trabajo, podrá conceder permisos individuales para el empleo de menores de doce a catorce años de edad en representaciones artísticas, siempre que dichos permisos limiten el número de horas del empleo y prescriban las condiciones en que puede llevarse a cabo.

307 Se prohíbe el trabajo de los menores de quince años en empresas industriales, públicas o privadas. Queda prohibido asimismo, el empleo de menores de dieciséis años en la parte subterránea de las minas, así como en trabajos de altura.

308 Los menores de dieciocho años no podrán ser empleados en ocupaciones, que por su naturaleza o por las condiciones en que se realicen, sean insalubres o peligrosas para la vida, la integridad física o la salud. En ningún caso se permitirá el trabajo de menores de dieciocho años en trabajos que sean incompatibles con su capacidad física. El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, acordará el Reglamento que especifique los tipos de trabajo a que se refiere este artículo, incluyendo de modo particular aquellos en que se utilicen sustancias nocivas, tóxicas, corrosivas o explosivas.



Parlamento Centroamericano

309 El Reglamento citado en el artículo anterior, podrá conceder excepciones específicas para el trabajo de menores entre dieciséis y dieciocho años, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- a) que se trate de ocupaciones consideradas como de menor peligrosidad;
- b) que se hayan tomado las medidas necesarias para proteger la salud de los menores; y
- c) que hayan recibido una preparación inicial adecuada.

310 La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinticuatro a la semana, en cualquier clase de trabajo. Asimismo, no podrán trabajar más de una hora extraordinaria en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

311 Todo empleador que contrate trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que hará constar: fecha de nacimiento, clase de trabajo contratado, horario de trabajo, salario pactado y, en su caso, autorización del Ministerio de Trabajo para ser contratado.

Sección segunda. Trabajo nocturno.

312 No podrán trabajar en jornada nocturna, los menores de dieciocho años, cuando se trate de empresas industriales.

313 El Ministerio de Trabajo, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo de menores que hayan cumplido dieciséis y tengan menos de dieciocho años, durante la jornada nocturna, en determinadas industrias u ocupaciones, en las que el trabajo deba efectuarse de modo continuo o a los efectos del aprendizaje y la formación profesional. En todo caso, esta autorización, no puede exceder de treinta días.

314 No se comprende en la prohibición del trabajo durante la jornada nocturna en la industria, el que se realice en empresas familiares, en las cuales solamente estén empleados los padres y sus hijos y siempre que el trabajo no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los menores.

315 Cuando se trate de empresas no industriales, la prohibición del trabajo nocturno se aplicará:

- a) de modo absoluto a los menores de catorce años; y
- b) a los mayores de catorce años y menores de dieciséis años, que estén todavía sujetos a la obligación escolar, y ello por un periodo de doce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las veinte y las ocho horas.



Parlamento Centroamericano

316 El Ministerio de Trabajo, podrá conceder permisos individuales, para que los trabajadores de más de dieciséis y menos de dieciocho años puedan laborar durante la jornada nocturna de modo temporal, cuando razones especiales de formación profesional, así lo requieran o para que puedan figurar como artistas en funciones nocturnas de espectáculos públicos.

317 No se podrá contratar a menores de dieciocho años, en labores de cualquier tipo, sin que antes se haya sometido a examen médico y extendido el certificado que acredite su aptitud física para el trabajo. Hasta que los menores hayan alcanzado la edad de 18 años de edad, deberán someterse a un reconocimiento médico anual. En los trabajos subterráneos en las en las minas y en las demás labores que entrañen riesgos para la salud, el examen deberá repetirse cada seis meses hasta que el trabajador tenga veintidós años de edad. Los gastos que ocasionen los exámenes y los certificados, deberán ser pagados por el empleador.

318 La jornada ordinaria efectiva de trabajo diurno de los menores de catorce años, excepcionalmente autorizados a trabajar conforme a este Capítulo, deberá disminuirse en tres horas diarias y dieciocho a la semana. En el caso de los menores que tengan más de catorce años y menos de dieciséis, la disminución será de dos horas diarias y doce a la semana. Está prohibido el trabajo de más de siete horas diarias y cuarenta a la semana de un menor de dieciséis a dieciocho años. Los empleadores que ocupen menores en violación a las disposiciones de este Código o en condiciones de clandestinidad, serán sancionados de conformidad con lo que establezca el Reglamento citado en el artículo seiscientos siete de este Código.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

319 Se entiende por contrato de aprendizaje, aquel en virtud del cual, el empleador además de retribuir el trabajo, se compromete a enseñar una profesión, arte u oficio a un trabajador no menor de catorce y ni mayor de veinte años, quien estará obligado a seguir las instrucciones y enseñanzas del empleador o maestro.

320 El aprendizaje de los trabajadores, podrá llevarse a cabo dentro de la empresa, por medio del contrato de aprendizaje o fuera de ella, por conducto de los Institutos, Escuelas u Organizaciones especializadas que se hubieren establecido para impartir la formación profesional.

321 El contrato de aprendizaje se celebrará siempre por escrito, y su validez estará supeditada a la autorización del Ministerio de Trabajo, a través de la dependencia administrativa que corresponda. Este contrato sólo podrá estipularse a plazo fijo; no superior a seis meses para los trabajos semicalificados y un año en los trabajos u oficios calificados.

322 El contrato de aprendizaje deberá especificar el tipo de enseñanza que se va a impartir, el tiempo y lugar de la enseñanza los trabajos que serán ejecutados por el



Parlamento Centroamericano

aprendiz y la retribución que corresponda a éste en cada grado o período de enseñanza. La retribución convenida, no podrá ser inferior a tres cuartos de salario mínimo establecido para la actividad económica de que se trate, durante la primera mitad del periodo de aprendizaje, y el monto íntegro del salario mínimo en su segunda mitad.

323 El Ministerio de Trabajo debe vigilar:

- a) que el contrato de aprendizaje, dure únicamente el tiempo referido en el artículo trescientos veintiuno de este Código;
- b) que el trabajo a ejecutar y la enseñanza a impartir, se combinen de modo adecuado; y
- c) que la edad del aprendiz se halle comprendida dentro de los límites establecidos en el artículo trescientos diecinueve de este Código.

324 Toda simulación del contrato de aprendizaje, dirigida a eludir las responsabilidades del empleador estipuladas en este Código, y en particular, el pago del salario mínimo, será sancionada de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento citado en el artículo seiscientos siete del presente Código.

325 Los aprendices tienen derecho a disfrutar de todas las prestaciones relativas a los contratos de trabajo. Les corresponden, asimismo, las obligaciones que en esos contratos se prevén con respecto al trabajador, y observar las instrucciones que para el aprendizaje del oficio reciba.

326 Al término del contrato de aprendizaje, el empleador debe dar al aprendiz, un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate. Si el empleador se niega a extender dicho certificado, el Ministerio de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud el que se efectuará en alguna de las Escuelas de Enseñanza Industrial del Estado, o en su defecto, a través de la institución competente en materia de formación profesional. Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el empleador debe extender el certificado dentro de las veinticuatro horas siguientes.

327 Los hijos de los trabajadores de la empresa respectiva, tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices. Los aprendices que hayan concluido satisfactoriamente su período de formación en la empresa, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que dentro de la profesión u oficio aprendido, ocurran en la empresa.

328 El empleador puede despedir, sin responsabilidad de su parte, al aprendiz que manifieste notoria incapacidad para el arte, profesión u oficio de que se trate. El aprendiz puede poner término al contrato, con sólo un aviso previo de cinco días.

329 El contrato de aprendizaje tiene un período de prueba de sesenta días para determinar si el aprendiz tiene capacidad para el arte, oficio o profesión. Si así, fuere, el aprendizaje continuará por el tiempo convenido o necesario. En caso contrario, el empleador dará por finalizado el contrato sin ninguna responsabilidad de su parte.



Parlamento Centroamericano

330 El trabajo y la enseñanza en los establecimientos de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, deben regirse por las normas de este Capítulo, en lo que sean aplicables, y por las especiales que indique el Ministerio de Trabajo.

CAPITULO IV

TRABAJO A DOMICILIO

331 Trabajo a domicilio es el que se realiza para un empleador en el hogar del trabajador o en otro sitio libremente escogido por él, sin la vigilancia ni dirección inmediata de quién contrata el trabajo. Tienen la condición de trabajadores a domicilio, las personas que trabajan en su hogar, por cuenta de uno o varios empleadores, ya lo hagan solas o con la ayuda de miembros de su familia. La simultaneidad de empleadores, no priva al trabajador a domicilio de los derechos que se establecen en este Código.

332 El contrato de trabajo a domicilio deberá estipularse siempre por escrito. El convenio en virtud del cual el empleador, vende materias primas u objetos al trabajador para que este los transforme o confeccione en su domicilio, y posteriormente los venda al mismo empleador o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

333 Los empleadores que den trabajo a domicilio, deberán inscribirse previamente en la dependencia pertinente del Ministerio de Trabajo, haciendo constar el nombre y la residencia del empleador para el que se ejecuta el trabajo y los demás datos que se estimen necesarios.

334 Todo empleador que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio, debe llevar un libro sellado y autorizado por el Ministerio de Trabajo, en el que debe anotar lo siguiente:

- a) los nombres, apellidos y domicilio de los trabajadores;
- b) la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- c) la cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministren a los trabajadores;
- d) a fecha de entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores, y la fecha en que estos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- e) el monto del salario y la forma de pago.

335 El empleador debe extender comprobante en duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda, y que el empleador debe firmar y dar al trabajador cada vez que este le entregue la obra ejecutada. En estos casos, debe hacerse la especificación o individualización que procede. Si una de las partes no sabe firmar, debe imprimir su huella digital.



Parlamento Centroamericano

336 Las retribuciones de los trabajadores a domicilio, podrán fijarse en proporciones al número de unidades o piezas elaboradas, montadas o ensambladas, siempre que el empleador garantice que se suministrarán los materiales necesarios y se adoptarán las providencias necesarias para que el trabajador no incurra en un exceso de trabajo perjudicial a su salud.

337 El contrato de trabajo a domicilio, podrá también estipular una remuneración por tiempo de servicios, una vez que el trabajador haya completado cierto número de unidades o realizado determinada tarea, siempre que ésta se haga a un ritmo normal y se haya tenido en cuenta el tiempo promedio necesario par la realización del objeto de trabajo.

338 Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser pagadas por entrega de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían, si trabajaran dentro de un taller o fabrica del empleador. El empleador que infrinja esta disposición deberá pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

339 Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al empleador y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones antihigiénicas o se presente un caso de enfermedad infectocontagiosa. Cesada esta circunstancia o producido el restablecimiento definitivo del enfermo, debe otorgarse el permiso de reanudar el trabajo, previa desinfección del lugar.

340 El empleador a quién diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos; en este caso aquéllos pasarán a ser trabajadores de la empresa.

341 El trabajador a domicilio que sin justa causa se vea privado de su trabajo, tendrá derecho a una indemnización de una semana de salario por cada año de servicios, hasta un máximo de tres meses. El salario se calculará sobre la base del promedio percibido en los últimos seis meses. El trabajo a domicilio se considerará a esos efectos, como una relación de trabajo especial y atípica.

CAPITULO V *TRABAJO DOMÉSTICO*

342 Trabajador doméstico, es el que se dedica a labores de limpieza, cocina y otras propias de un hogar o de otros sitios de residencia o habitación particular de quien los emplee. El empleador, al contratar trabajadores domésticos, no debe perseguir fines de lucro o negocio. No se considera trabajador doméstico, la persona que trabaja como conserje, portero o encargado de edificios, ni el que además de ocuparse de las labores de un hogar, atiende afuera del mismo a clientes del empleador.



Parlamento Centroamericano

343 El contrato para la prestación de trabajo doméstico, podrá celebrarse en forma verbal o escrita, rigiéndose en todo caso, la presunción prevista en el párrafo segundo del artículo treintiuno de este Código.

344 No se podrá emplear como trabajador doméstico a menores de catorce años. El mayor de catorce años pero menor dieciocho que se emplee como trabajador doméstico, tendrá derecho de obtener los permisos que necesite para cursar la enseñanza primaria o secundaria. Las horas de trabajo que se fijan más adelante deberán disminuirse en una hora cuando se trata de menores de dieciséis años.

345 El empleador puede exigirle al trabajador doméstico, antes de formalizar el contrato de trabajo, y como requisito esencial, la presentación un certificado Médico, expedido dentro de los treinta días anteriores. Los Médicos y Cirujanos que desempeñen un cargo remunerado al servicio del Estado o sus entidades autónomas o semiautónomas, están obligados a examinar al menor y no cobrar por ello, ni por extender el certificado de salud.

346 La jornada de trabajo se fijará de manera flexible, previéndose dentro de ella, interrupciones suficientes para que el trabajador doméstico pueda tomar alimentos y descansar. El tiempo que el trabajador esté a disposición u órdenes del empleador, no debe exceder de diez horas al día. El trabajador doméstico debe disfrutar de un descanso absoluto, mínimo y obligatorio de catorce horas diarias, de las cuales, por lo menos doce deben ser nocturnas y dos destinarse a las comidas. La jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones según las particularidades de cada hogar. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a disfrutar de los asuetos que prescriba la ley y de quince días hábiles de vacaciones retribuidas al año.

347 La Comisión Nacional de Salarios, fijará los salarios que correspondan al trabajador doméstico. Durante el tiempo en que no se haya establecido el salario mínimo el trabajador doméstico, percibirá el salario que haya convenido con el empleador. El monto efectivo del salario, se fijará teniendo en cuenta el alojamiento y alimentación, consideradas como ventajas económicas, cuyo equivalente es el 30% del salario.

348 Los empleadores tienen las obligaciones especiales siguientes con el trabajador doméstico:

- a) guardarle respeto, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;
- b) proporcionarle habitación cómoda e higiénica y una alimentación adecuada; y
- c) cooperar con su alfabetización y educación de conformidad con lo establecido en este Código y las normas que dicte el Ministerio de Educación.

349 Toda enfermedad contagiosa o infectocontagiosa del empleador o de las personas que habitan la casa donde labore el trabajador doméstico, confiere a éste el derecho de dar por terminado su contrato, a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia. Igual derecho tiene el empleador, respecto al trabajador doméstico afectado por enfermedad contagiosa o



Parlamento Centroamericano

infectocontagiosa, salvo que ésta haya sido contraída a partir del inicio de la relación laboral.

350 Los casos de enfermedad se rigen por la las siguientes reglas:

- a) toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al empleador a suministrarle asistencia médica y medicinas;
- b) si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico, por contagio directo del empleador o de las personas que habitan la casa, aquel tiene derecho a percibir su salario íntegro, hasta su total restablecimiento, y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;
- c) en el caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el empleador debe gestionar la admisión del trabajador doméstico, en el hospital o centro de asistencia más cercano y costear los gastos de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y
- d) si como consecuencia de la enfermedad, el trabajador fallece en casa del empleador, éste debe costear los gastos del sepelio.

351 Los primeros treinta días siguientes a la contratación del trabajador doméstico se consideran de prueba, y cualquiera de las partes puede poner término al contrato sin aviso previo ni responsabilidad. Transcurrido el plazo antes referido, el trabajador doméstico podrá dar por terminada la relación de trabajo dando aviso al empleador, con ocho días de anticipación.

CAPITULO VI TRABAJO MINERO

352 Las empresas mineras tienen las obligaciones específicas siguientes:

- a) mantener, un lugar apropiado para hospitalizar a los enfermos o accidentados, con el número de camas suficientes y el instrumental quirúrgico necesario para curaciones y operaciones de urgencia;
- b) suministrar gratuitamente a los trabajadores asistencia medica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad, debiendo tener permanentemente a disposición de los trabajadores, un Médico y Cirujano por cada cincuenta trabajadores;
- c) mantener un equipo radiológico completo y los implementos de laboratorio necesarios para efectuar exámenes a los trabajadores al servicio de la empresa, dotados de Médicos, laboratoristas y enfermeros;
- d) las empresas que ocuparen menos de cien trabajadores no estarán obligadas a adquirir los equipos de radiología, laboratorio y hospital, pero deberán contratar tales servicios por su cuenta;
- e) constatar, mediante minucioso examen clínico, oftalmológico y radiológico, el estado de salud de cada trabajador antes de admitirlo en el servicio. No podrán ser admitidos en labores inconvenientes para su salud, las personas que padecieran



Parlamento Centroamericano

- enfermedades pulmonares, cardíacas o infectocontagiosas, ni capacidad física o mental u otras que pudieran constituir un peligro para él mismo o para los demás trabajadores;
- f) incorporar en el expediente laboral de cada trabajador la historia clínica y oftalmológica desde que solicitó el empleo y hacer constar los resultados de los exámenes clínicos y radiológicos de ingreso y periódicos; la naturaleza del trabajo que va a desempeñar, con explicación de si es subterráneo o en la superficie y los cambios producidos; los accidentes y enfermedades sufridos y el tiempo que estuviere sin trabajar por vacaciones, enfermedad u otras causas;
 - g) repetir los exámenes clínicos y radiológicos cada seis meses, para los trabajadores ocupados en túneles y trituradoras; y, en general, todos los expuestos a aspirar sílice libre, así como valoración audiométrica y oftalmológica a los trabajadores expuestos a sufrir lesiones auditivas, y oculares; y cada doce meses al resto de trabajadores;
 - h) someter a cada trabajador, dentro de los diez días anteriores a la terminación del contrato, a un examen igual al que se le practicó para su admisión; e
 - i) mantener los túneles o lugares subterráneos de labores en buenas condiciones de temperatura y ventilación, evitando concentraciones de polvo que excedan los límites aconsejados por la ciencia; proveer a los trabajadores de los útiles modernos y adecuados para su protección, incluyendo: mascarar, anteojos, lámparas, sombreros, casos, guantes y demás artículos de protección, así como de maquinarias e instrumentos de trabajo dotados de aspiradores de polvo; instalar lavabos y duchas que los trabajadores deberán emplear diariamente al terminar sus labores; acondicionar lugares higiénicos donde los trabajadores ingieran sus alimentos y todo lo demás que los reglamentos dispusieran para seguridad de los trabajadores.
- 353 El empleador de los trabajadores mineros, además del pago del salario, deberá proporcionarles:
- a) los tres tiempos diarios de alimentación adecuada en cantidad y calidad nutritiva a las necesidades requeridas por la naturaleza de su trabajo, conforme la calificación de las autoridades competentes del Ministerio de Salud, salvo que el trabajador viva con su familia y prefiera comer en su casa, circunstancia que deberá ser acreditada. En tal caso, la empresa está obligada a pagar en dinero el valor de la comida, cuyo será convenido por las partes y, en caso de desacuerdo, por el Ministerio de Trabajo; y
 - b) alojamiento higiénico y seguro para el trabajador y su familia, incluyendo servicios de agua potable y luz eléctrica.
- 354 La negativa del trabajador a someterse a los exámenes, debidamente comprobada mediante constancia del Inspector de Trabajo, constituye causa justa de despido.
- 355 El Ministerio de Trabajo está encargado de la protección y vigilancia de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores en las explotaciones mineras, y al efecto, constituirán una comisión ad-hoc en cada lugar donde estas existan. En todo caso,



Parlamento Centroamericano

CAPITULO VII

TRABAJO AGRÍCOLA

356 Este Capítulo regula las relaciones de trabajo que tienen lugar en el campo, en labores propias de la agricultura, ganadería, forestales y otras íntimamente relacionadas con estas. El contrato de trabajo agrícola puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el empleador está obligado a extender, cada quince días a petición del trabajador, una constancia escrita y firmada por aquél, en la cual se expresa el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en la última quincena y el lugar y fecha de expedición del documento.

357 Se consideran trabajadores agrícolas:

- a) los campesinos, peones, mozos, jornaleros, cuadrilleros y otros análogos que laboran en empresas agrícolas, ganaderas o forestales realizando los trabajos propios y habituales de estas;
- b) los de plantaciones que laboren en la fase agrícola y en los procedimientos de transformación primaria del producto o productos de la plantación; y
- c) los asalariados que en las empresas plantaciones antes citadas, trabajen en situación de dependencia, aunque se les denomine colonos, arrendatarios o aparceros.

358 No se consideran trabajadores agrícolas a los Contadores, Ayudantes de administración, Asistentes, Ejecutivos y demás trabajadores no manuales, que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola, ganadera, forestal o de una plantación.

359 El Ministerio de Trabajo procurará fortalecer el servicio público de empleo en las zonas campesinas, evitando la intermediación privada. A ese efecto, empleará todos los medios de difusión a su alcance, para encausar a los trabajadores campesinos y a las empresas agrícolas para que establezcan contacto y hagan uso de las facilidades que ofrece el servicio público de empleo. El Ministerio de Trabajo deberá instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que, antes de contratar sus servicios con un agente reclutador, debe exigir en defensa de su interés, la exhibición del permiso correspondiente. Las autoridades departamentales y municipales, deben cooperar con el Ministerio de Trabajo en el cumplimiento de esta obligación.

360 Ninguna persona o entidad podrá realizar actos de intermediación o reclutamiento a nombre de una empresa, a menos que esté en posesión de un permiso conferido por el Ministerio de Trabajo a través de la dependencia administrativa pertinente. Los permisos sólo podrán concederse a las personas que acrediten carecer de antecedentes penales, sean capaces de asumir las obligaciones que se establecen en este Capítulo y no hayan estado involucradas en reclutamientos fraudulentos. Los permisos deberán renovarse anualmente.



Parlamento Centroamericano

361 La dependencia administrativa pertinente del Ministerio de Trabajo, podrá autorizar el reclutamiento que se lleve a cabo por las organizaciones campesinas, los sindicatos de trabajadores legalmente establecidos y las organizaciones constituidas por las comunidades étnicas de acuerdo con las costumbres locales.

362 No se concederá autorización para actuar como representante del empleador, reclutador o intermediario a los que se hayan dedicado conocidamente y con fines lucrativos a actuar como contratistas de trabajo temporal o hayan sido habilitadores o jornaleros. Tampoco se podrá otorgar dicho permiso, a quienes se dediquen al expendio de bebidas alcohólicas o estupefacientes, juegos de azar, lides de gallo o el proxenetismo

363 Los representantes del empleador que se dediquen a la contratación de trabajadores campesinos, además de la autorización exigida por el artículo trescientos sesenta de este Código, necesitan una carta poder suscrita por aquel para ejercer sus actividades. Dicha carta poder debe extenderse en original y cuatro copias. Una copia debe remitirse al Ministerio de Trabajo; las otras deben quedar en poder del empleador y de su representante. La carta poder, debe renovarse cada año. Los representantes del empleador que contraten trabajadores agrícolas deben percibir de su empleador un salario fijo.

364 El reclutamiento de un trabajador, no deberá considerarse que implica el de cualquiera de los miembros de su familia. Las mujeres y menores de edad que desempeñan trabajos del campo, con anuencia del empleador, tienen el carácter de trabajadores agrícolas, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador jefe de familia. En consecuencia se considerarán vinculados al empleador, por un contrato o relación de trabajo.

365 El empleador o reclutador, deberá pagar el costo del transporte de los trabajadores agrícolas, desde su lugar de residencia hasta el de trabajo. Es punible el traslado de los trabajadores de una región a otra en vehículos que no llenan los requisitos de seguridad e higiene que fije el reglamento que deberá emitir el Ministerio de Trabajo, por Acuerdo Ministerial, dentro de los sesenta días del inicio de la vigencia de ese Código.

366 Para los efectos de los artículos ciento cincuentisiete y ciento cincuentiocho este Código, se considera que hay una situación de fuerza mayor o emergencia grave, cuando en los períodos de cosecha sobrevienen circunstancias excepcionales de sequía prolongada, inundaciones o temporales que ponen en peligro las siembras plantaciones o el ganado. En tales casos se podrá trabajar en horas extraordinarias con los límites y mediante la retribución prevista en este Código.

367 En ningún caso podrá pagarse a los trabajadores agrícolas, un salario inferior al mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salarios. Se podrá permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie, pero estas no podrán representar más de un 20% del salario, cuando el trabajador recibe a su voluntad productos alimenticios, destinados a su consumo personal o al de sus familiares que vivan o dependan de él. El



Parlamento Centroamericano

empleador, en este caso deberá suministrar los productos a un precio no mayor de su costo.

368 El empleador está obligado a suministrar gratuitamente el alojamiento, siempre que se trate de trabajadores que hayan tenido que mudar de residencia para emplearse en la empresa. Las habitaciones serán adecuadas, higiénicas proporcionadas al número de familiares que vivan con el trabajador y conforme a los reglamentos de sanidad. Cuando el trabajador que ocupe una habitación suministrada por el empleador, cese en su trabajo por terminación de la cosecha o despido, se le concederá un plazo de treinta días para dejar la vivienda.

369 Los empleadores deberán proporcionar a los trabajadores y a sus familiares, asistencia médica. Además deberán mantener en el lugar de trabajo, los medicamentos, instrumental y material de curación necesaria para los primeros auxilios; disponer de personal especializado para la prestación de esos auxilios y de vehículos apropiados para el transporte de heridos o enfermos al lugar más próximo donde existan servicios médicos.

370 Las empresas agrícolas o ganaderas donde hubiere diez o más niños de edad escolar, hijos de trabajadores, están obligadas a establecer y costear, Escuelas que impartan el mínimo de enseñanza conforme a programas aprobados por el Ministerio de Educación. Las empresas que ocupen más de veinticinco trabajadores, tendrán la obligación de proveer instalaciones para el ejercicio del deporte y la recreación.

371 No se podrá establecer distinción entre trabajadores temporales y permanentes a los efectos del goce de las prestaciones y beneficios, que en este Capítulo se consagran a favor de los trabajadores agrícolas.

372 Lo empleadores están obligados a aplicar los sistemas de protección que establezcan el Ministerio de Trabajo, para proteger a los trabajadores de los riesgos a los que están expuestos por el uso de insecticidas y sustancias químicas utilizadas en la agricultura. El incumplimiento de estas disposiciones, dará lugar a la imposición de las sanciones que prescriba el Reglamento citado en el artículo seiscientos siete de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que correspondan.

373 El empleador tiene las siguientes obligaciones con el trabajador agrícola:

- a) mantener las habitaciones que le suministra en buen estado, haciendo periódicamente, las reparaciones necesarias y convenientes;
- b) proporcionarle gratuitamente, medicamentos y material de curación especialmente en los casos de enfermedades tropicales endémicas y accidentes de trabajo;
- c) proporcionarle la leña indispensable para su consumo doméstico. El empleador puede elegir entre dar la leña cortada o indicar al trabajador el lugar donde pueden cortarla con los cuidados necesarios. En todo caso, el empleador vigilará el cumplimiento de las leyes forestales; y



Parlamento Centroamericano

- d) permitir a los trabajadores dentro del lugar de trabajo.
 - d.1) tomar de los depósitos de agua, la que necesiten para usos doméstico y animales de corral;
 - d.2) la pesca para consumo familiar, de conformidad con las disposiciones legales;
 - d.3) el libre tránsito por los caminos establecidos; y
 - d.4) celebrar en los lugares acostumbrados, sus fiestas regionales.

374 Con el objeto de aplicar mejor los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas, forestales o ganaderas, las plantaciones y a los trabajadores agrícolas, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo, regulará el contenido del presente Capítulo sobre las siguientes bases:

- a) los reglamentos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a una región determinada; en todo caso, se han de elaborar oyendo previamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores que resulten afectados; y
- b) los reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores agrícolas o a sus familiares.

375 Los trabajadores agrícolas, podrán constituir libremente cooperativas de cualquier clase, y el empleador, permitir su funcionamiento.

CAPITULO VIII TRABAJO DEL MAR

376 Para los efectos del presente Código, la expresión gente de mar, corresponde a todos los trabajadores empleados como tripulantes de buques dedicados a la navegación marítima, excepto los Oficiales.

377 Se entiende por “buque”, toda embarcación que se dedique a la navegación marítima, excepto los buques de guerra.

Se entiende por “barco de pesca” toda embarcación, buque o barco que se dedique a la pesca marítima en agua salada.

378 Gente de mar o marino, es la que presta servicios propios de la navegación a bordo de un buque, bajo las órdenes del Capitán, a cambio del salario y manutención que haya convenido con el empleador.

379 Son servicios propios de la navegación, todos los necesarios para la dirección, maniobra y atención del buque de su carga o de sus pasajeros. El contrato celebrado por la gente de mar recibe la denominación de contrato de enrolamiento.



Parlamento Centroamericano

380 Empleador es el naviero o armador, propietario o no del buque o barco de pesca, que lo apareja, pertrecha y expide, por su cuenta y riesgo y percibe las utilidades que produce y soporta a todas las responsabilidades que la afectan.

381 El Capitán de la nave tiene las siguientes atribuciones:

- a) es el representante del empleador;
- b) es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden del buque y para el servicio, seguridad o salvamento del mismo. Tiene, además, las atribuciones deberes que las leyes del orden común le señalen.
- c) es el Jefe del buque y a su cargo corre el gobierno y dirección del mismo. La tripulación y pasajeros, le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiere al servicio del buque y a su seguridad o salvamento de las personas y cargas que este conduzca; y

382 El contrato de enrolamiento puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo, las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido la travesía. Si se hubiere omitido esta estipulación, se debe tener por señalado como lugar de restitución, aquél en el cual el trabajador se embarcó.

383 El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente, por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluida la descarga del buque, en el puerto que expresamente se señale. Si se omitiera esta estipulación, se entenderá que es en el puerto nacional donde tenga su domicilio el trabajador. En caso de duda acerca de la duración del contrato de enrolamiento, debe entenderse que concluye al momento de terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

384 El empleador queda obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que por cada modalidad de contrato establece el artículo anterior antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero si el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros casos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento de la obligación.

385 Si un buque de bandera de cualquiera de los Estados Miembros del Parlamento Centroamericano, cambia de nacionalidad o naufraga, se tendrán por concluidos los contratos de enrolamiento hasta el momento en que se cumpla la obligación de que se habla en el artículo anterior. En estos casos, el trabajador tiene derecho a una indemnización equiparada a dos meses de salario, salvo que por disposición legal le corresponda una mayor.

386 Son causas que facultan al empleador para dar por terminados los contratos de enrolamiento, sin responsabilidad de su parte, además de las establecidas en este Código, las siguientes:



Parlamento Centroamericano

- a) la desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;
- b) el abandono de la guardia del buque; y
- c) la falta al respeto a los pasajeros;
- c) encontrarse en estado de embriaguez al salir la embarcación o durante la navegación o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición análoga;
- d) no presentarse a bordo a la hora fijada para el embarque o presentándose, desembarque y no haga el viaje.

387 Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de enrolamiento, además de las establecidas en este Código, las siguientes:

- a) cambiar el destino del buque, antes de principiar el viaje;
- b) declarar estado de guerra con el país a cuyo territorio esté destinado el buque;
- c) tener noticias seguras de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga, antes de comenzar el viaje; y
- d) la muerte del Capitán antes de la salida del buque, cuando quién lo sustituya no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección.

388 Los menores de dieciséis años no podrán prestar servicio a bordo de ningún barco. Se exceptúan los alumnos de los buques escuelas aprobados y vigilados por el Ministerio de Trabajo.

389 Las partes no pueden dar por concluido ningún contrato de enrolamiento ni aún por justa causa, mientras el buque esté en alta mar. Se entiende que la nave está en alta mar, cuando permanece anclado en algún puerto nacional o extranjero que no sea el puerto de salida. Sin embargo, si estando el buque en cualquier puerto, el Capitán encuentra sustituto del trabajador que desea dejar sus labores, éste puede dar por concluido su contrato. Durante la vigencia forzosa de los contratos de enrolamiento contemplado en este artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados.

390 El buque con sus máquinas, aparejos y fletes, responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código.

391 Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo, mientras el buque esté en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables.

392 El trabajador que sufra alguna enfermedad mientras el buque está en viaje, tiene derecho a ser atendido por cuenta del empleador, tanto a bordo como en tierra, con goce del total de su salario y a ser restituido, cuando haya sanado, siempre que así lo solicite de acuerdo con lo dispuesto en este Capítulo. El trabajador debe gozar del derecho a ser cubierto por seguro de enfermedad, pagado por el empleador.



Parlamento Centroamericano

393 Los trabajadores contratados por viaje, tienen derecho a un aumento proporcional de su salario en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor. En el supuesto que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios.

394 Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de quince días laborales de vacaciones anuales pagadas durante los dos primeros años trabajados. Ese período aumentará en dos días laborables hasta llegar a veinte, a partir del tercer año de trabajo. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en tres días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

395 El Ministerio de Trabajo, a través de la dependencia administrativa pertinente, a petición de los interesados, deberá otorgar a los nacionales de los Estados Miembros del Parlamento Centroamericano, que ejerzan la profesión de marino, un documento de identidad personal como gente de mar, el cual surtirá los mismos efectos jurídicos que el Pasaporte.

396 El documento de identidad de la gente de mar será de formato sencillo, confeccionado con material resistente y, presentado en tal forma, que cualquier modificación sea fácilmente reconocible. Dicho documento contendrá el nombre y título de la autoridad que lo otorgue, la fecha y lugar de otorgamiento y una declaración de que constituye un documento de identidad de la gente de mar.

397 El documento de identidad de la gente de mar contendrá los datos siguientes:

- a) nombre completo;
- b) fecha y lugar de nacimiento;
- c) nacionalidad;
- d) características físicas;
- e) una fotografía; y
- f) firma o impresión del marino.

398 El Organismo Ejecutivo por Acuerdo Gubernativo, deberá promulgar el reglamento que contenga los requisitos para la expedición de un documento de gente de mar, en el supuesto que una persona de diferente nacionalidad de los Estados Miembros del Tratado constitutivo del Parlamento Centroamericano, lo solicite. El reglamento deberá establecer taxativamente, que el documento de gente de mar que se expide, no constituye prueba alguna de la nacionalidad del marino. Cualquier limitación, en cuanto al período de validez del documento de identidad de la gente de mar, deberá quedar claramente reglamentada.

399 Cualquier marino portador de un documento de identidad de la gente de mar válido y otorgado por la autoridad competente de un territorio para el cual esté en vigor el Convenio 108 de la Organización Internacional de Trabajo, será admitido en el territorio



Parlamento Centroamericano

de cualesquiera de los Estados Miembros del Tratado del Tratado constitutivo del Parlamento Centroamericano. Cuando la entrada tenga por fin una licencia temporal, el ingreso del trabajador al territorio nacional, será por el tiempo que dure la escala del buque.

400 Las autoridades migratorias están facultadas para exigir pruebas al marino, acerca de sus intenciones para ingresar al territorio nacional. Dichas autoridades podrán limitar la permanencia del marino, armador o Capitán, a un periodo razonable, atendiendo al tiempo de la escala del buque.

401 Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando el buque se encuentre navegando o fondeado fuera de puerto.

402 Todo empleador de buque debe contar con un Reglamento interior de Trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo del Estado a cuya bandera pertenezca. En este Reglamento deberán tomarse en cuenta las necesidades de las labores que cada trabajador desempeñe, la circunstancia de estar el buque en el puerto o en alta mar, salarios, las jornadas de trabajo, descansos, turnos, vacaciones, alojamiento y otras materias de índole semejante.

403 Los menores de dieciséis años, no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco pesca. Sin embargo, ocasionalmente, podrá contratarse a menores entre catorce y dieciséis años en actividades a bordo, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares, previa autorización de Ministerio de Trabajo y a condición de que el trabajo a realizar no sea nocivo para su salud o desarrollo normal.

404 Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina de barcos de pesca que utilicen carbón.

405 Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, sino presenta un certificado que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleada, firmado por un Médico. Dicho certificado deberá hacer constar, en particular, que la persona no sufre enfermedad alguna que pueda agravarse con el trabajo al que se le empleará o que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

406 Tratándose de personas menores de veintidós años de edad, el certificado Médico será válido durante un período que no exceda de un año a partir de la fecha en que fue expedido. En el caso de personas mayores de veintidós años de edad, el certificado Médico será válido por un periodo no mayor de tres años. Si el período de validez del certificado expira durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

407 El contrato de enrolamiento deberá estipularse por escrito y contener, por lo menos, los siguientes datos:



Parlamento Centroamericano

- a) lugar y fecha de la celebración del contrato;
- b) nombres y apellidos del marino y lugar y fecha de nacimiento;
- c) nombre del barco o de los barcos a bordo del cual o los cuales se comprometa el marino a trabajar;
- d) viaje o los viajes que deba emprenderse;
- e) trabajo que se desempeñará;
- f) lugar y fecha en que el marino está obligado a presentarse a bordo para comenzar su trabajo;
- g) víveres que suministrarán al trabajador;
- h) el monto del salario; e
- i) el plazo de la contratación: si el contrato es por tiempo definido: fecha de inicio y expiración; si el contrato es por viaje: el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el trabajador pueda ser librado de toda obligación laboral; si el contrato es por tiempo indefinido: las condiciones que permitirán a cada parte finalizarlo, así como el plazo de aviso de conformidad con lo previsto en este Código.

CAPITULO IX

TRABAJO DE TRANSPORTE

408 Trabajadores de transporte, son los que prestan sus servicios en un vehículo que realiza la conducción de carga y/o de pasajeros, sea por tierra o por aire.

409 No pueden ser trabajadores de transporte: los menores de edad y quienes no posean licencia de conducir profesional y los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinan las leyes o reglamentos aplicables.

410 Para regular el trabajo de transporte, el Ministerio de Trabajo, dentro del plazo de sesenta días contados a partir del inicio de la vigencia del presente Código, deberá dictar las normas pertinentes, sobre las siguientes bases:

- a) ámbito personal y territorial de validez; y
- b) la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propio de las empresas de transporte, la seguridad que estas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

411 El propietario del vehículo y el concesionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Para estos efectos, cuando el vehículo estuviere sujeto a venta con reserva de dominio, por propietario se entenderá exclusivamente a quien hubiere comprado el vehículo sujeto a tal limitación.

412 Queda prohibido a los trabajadores:



Parlamento Centroamericano

- a) el uso de bebidas embriagantes durante la prestación del servicio y en las seis horas anteriores a su iniciación; y,
- b) usar narcóticos o drogas alucinógenas dentro o fuera de sus horas de trabajo.

413 Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) tratar al pasajero con cortesía y esmero y a la carga con precaución;
- b) someterse a los exámenes médicos periódicos que establezcan las leyes y demás normas de salubridad y seguridad;
- c) cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier desperfecto que observen;
- d) durante el viaje, hacer las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos;
- e) observar al máximo los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el empleador; y
- f) abstenerse de recoger carga o pasajeros si ello no forma parte de sus obligaciones.

414 Los empleadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando el viaje se prolongue o retarde por causas que no sean imputables a éstos;
- b) hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;
- c) dotar a los vehículos de las herramientas y repuestos indispensables para las reparaciones de emergencia;
- d) observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

415 Es causal especial de despido justificado del trabajador, la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada causa justificada de negativa del viaje, que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores y del público en general.

Título VI

De la organización sindical.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES



Parlamento Centroamericano

416 Sindicato es toda asociación de trabajadores asalariados o personas de profesión, oficio o actividad independiente constituida para la representación, estudio, defensa y mejoramiento de los intereses económicos y sociales de sus miembros. .

417 El Estado garantiza el libre ejercicio del derecho de sindicación de los trabajadores asalariados e independientes, y reconoce que el Sindicato es el instrumento natural de representación y defensa de los intereses económicos y sociales de sus miembros.

418 Ningún otro tipo de organización podrá asumir funciones de representación de los trabajadores frente al empleador, ni erigirse en portavoz de aquellos en su trato con los poderes públicos. Tampoco podrá utilizarse otras organizaciones o asociaciones para discriminar al Sindicato o sus afiliados, impedir su constitución o propiciar la injerencia del empleador en las actividades sindicales o en el manejo de los fondos pertenecientes a los trabajadores.

419 Los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

- a) gremiales, cuando están formados por trabajadores de un mismo oficio, especialidad o profesión;
- b) de empresa, cuando están integrados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa, establecimiento o centro de trabajo; y,
- c) industriales cuando están formados por trabajadores de varios oficios, especialidades o profesiones, que prestan sus servicios en dos más empresas de una misma industria.

Los trabajadores independientes podrán agruparse en Sindicatos gremiales, por ramas de industria.

420 Para formar un sindicato de trabajadores, se requiere la concurrencia de quince o más trabajadores.

421 Todo trabajador que tenga catorce años de edad o más puede ingresar al Sindicato, pero los menores de dieciocho años de edad, no pueden ser miembros de los órganos de dirección de la organización de trabajadores de que se trate.

422 Los estatutos de los Sindicatos de trabajadores podrán excluir de su afiliación a los representantes del empleador, referidos en el artículo veinticinco de este Código. La anterior exclusión se deberá hacer, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas.

423 Corresponde al Ministerio de Trabajo la función de promover el desarrollo del sindicalismo. A este efecto dicho Ministerio difundirá la información necesaria sobre el papel que desempeñan las organizaciones de trabajadores en la defensa de los intereses económicos y sociales del grupo y en el desarrollo del país; proporcionará asistencia



Parlamento Centroamericano

técnica y organizará cursos programas y reuniones de educación obrera y capacitación sindical.

424 En el cumplimiento de la función creada en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo, se abstendrá de influir en la orientación y programas de acción de los Sindicatos, así como de ejercer cualquier tipo de vigilancia. Deberá asimismo, respetar el derecho de los trabajadores a escoger el sindicato de su preferencia.

425 Los Sindicatos deben regirse siempre por los principios democráticos, especialmente, el respeto a la voluntad de las mayorías. El respeto a dichos principios, se observará tanto en la elección de dirigentes por voto secreto como en la adopción de las resoluciones de la Asamblea general y demás órganos del Sindicato.

426 Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal, y en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

427 Son funciones principales de los Sindicatos de trabajadores:

- a) estudiar las características de cada oficio, especialidad o profesión vinculados a la empresa, industria o sector con el que tengan relación sus afiliados, con vistas a articular eficazmente sus programas de acción;
- b) presentar al empleador proyecto de Pacto colectivo de condiciones de trabajo, contratos colectivos de trabajo, convenios intersindicales y otros que resulten de interés para sus miembros, discutirlos y suscribirlos en definitiva o ad referendum;
- c) participar en la integración de los organismos estatales o paraestatales que determine la ley;
- d) velar en todo momento por el bienestar económico, social y cultural de trabajador;
- e) denunciar ante las autoridades administrativas o judiciales, las violaciones, omisiones o disminuciones que se cometan en la aplicación de las normas laborales estipuladas en la Constitución de la República, el presente Código y sus reglamentos, así como los Convenios y Tratados ratificados por el Estado;
- f) procurar que las relaciones entre trabajadores y empleadores, se desarrollan con base en la justicia, conciliación y mutuo respeto;
- g) crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos y obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, obras de asistencia y previsión social, incluyendo dispensarios Médicos y Odontológicos, centros culturales y deportivos, bibliotecas y entidades de socorro mutuo y servicio de asesoría jurídica;
- h) fomentar la educación obrera, técnica y general de los trabajadores, especialmente por medio de la creación de escuelas o institutos o de la concesión de becas para ellos y sus familiares;



Parlamento Centroamericano

- i) representar a los trabajadores en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten y demandar o reclamar en nombre de ellos en forma individual o colectiva;
- j) presentar pliegos de peticiones sobre la creación, modificación, extinción o mantenimiento de las condiciones de trabajo; y
- k) gestionar ante los Tribunales competentes, organizar y declarar, en su caso, movimientos de huelga de acuerdo con los preceptos de este Código.

428 Se prohíbe a los Sindicatos:

- a) intervenir en asuntos religiosos y/o políticos partidistas;
- b) realizar actividades propias del comercio;
- c) aplicar los fondos o bienes del Sindicato para fines ajenos a los que constituyen el objeto y actividad propia del mismo;
- d) conceder privilegios especiales a sus fundadores, ejecutivos, representantes o consultores.

429 Los Sindicatos estarán exentos de pagar toda clase de impuestos fiscales o municipales que puedan gravar sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

CAPITULO II

CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

Sección primera. Del registro de los sindicatos

430 Se reconoce a los trabajadores, el derecho de formar Sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes a su constitución deberán iniciar los trámites relativos a su registro.

431 La asamblea constitutiva del Sindicato, deberá celebrarse con la asistencia del número mínimo de miembros a que se refiere el artículo cuatrocientos veinte de este Código. De esta reunión se asentará acta que será firmada por todos los miembros fundadores, con clara indicación de los datos de identificación de cada uno. En la misma asamblea constitutiva, se aprobará los estatutos del sindicato y se acordará solicitar el registro del mismo.

432 La solicitud de registro del Sindicato se presentará a la dependencia administrativa pertinente del Ministerio de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad local de trabajo que corresponda. La solicitud se hará por escrito en papel simple al que se acompañará certificación del acta de asamblea constitutiva y de los estatutos, y se señalará la dirección exacta de la casa lugar donde habrán de recibir notificaciones.

433 La dependencia administrativa pertinente, dentro de los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud de registro del Sindicato, debe examinar los



Parlamento Centroamericano

documentos adjuntos a fin de comprobar si los mismos se ajustan a los requisitos legales. En caso afirmativo, procederá al registro del Sindicato. Si hubiere errores o defectos de forma en los documentos a que se refiere el artículo anterior, el responsable de la dependencia administrativa pertinente, podrá subsanarlos de oficio, y lo notificará a los solicitantes.

434 Si los errores se refieren a los fines, estructura o funcionamientos del sindicato, dicho funcionario, al sexto día, citará a los integrantes Comité Ejecutivo del Sindicato, para que concurran a audiencia que se celebrará dentro del tercer día de notificados. En la audiencia, si los trabajadores lo consideran conveniente, introducirán las modificaciones que sean procedentes. Levantada el acta con copia a los solicitantes, el funcionario responsable de la dependencia administrativa, procederá a la inmediata inscripción del sindicato y de sus directivos.

435 Queda entendido, que los miembros del Comité Ejecutivo no requieren estar expresamente facultados por la asamblea general, para hacer las modificaciones necesarias a los estatutos aprobados por la misma.

436 Registrado el Sindicato nace a la vida como persona, goza de personalidad jurídica y podrá ejercer legalmente su personería jurídica, tanto para los efectos del ejercicio de las funciones laborales que este Código y los estatutos le asignen, como en cuanto a su capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones en el ámbito del derecho común.

437 El Ministerio de Trabajo, a través de la dependencia administrativa que acuerde, debe llevar un registro público de los Sindicatos. Dicho Ministerio, dentro de los ocho días del inicio de la vigencia este Código, debe promulgar reglamento específico que contenga los datos que han de incluirse en la inscripción y las oportunidades en que se anotarán las modificaciones de importancia que ocurran en la vida del Sindicato. En caso de fusión o disolución, se procederá a cancelar la inscripción correspondiente.

438 Desde el momento en que se celebre la asamblea constitutiva, el Sindicato tiene derecho a emplazar al empleador y suscribir Pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios laborales, y los directivos electos gozarán de inamovilidad en el trabajo a partir de su elección. Dentro de las veinticuatro horas siguientes de efectuada la asamblea constitutiva, los directivos deberán dar aviso al Ministerio de Trabajo para que esta notifique por vía telegráfica, al empleador.

439 Los Sindicatos debidamente inscritos, podrán representar a sus miembros en la defensa de sus intereses individuales de índole laboral, sin perjuicio del derecho que asiste a cada trabajador, de actuar directamente o de pedir que cese la intervención del Sindicato.

Sección segunda. Estructura de los sindicatos.



Parlamento Centroamericano

440 Son órganos del Sindicato la asamblea general, el Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo, así como los que acuerde la asamblea general constitutiva.

441 La asamblea general es la máxima autoridad del Sindicato, y a ella le corresponden las atribuciones siguientes:

- a) aprobar la elaboración inicial y reformas posteriores de los estatutos;
- b) elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, y de cualquier otro órgano que se hubiere creado para la administración o fiscalización del sindicato;
- c) otorgar facultades definitivas o ad-referéndum, a los miembros del Comité Ejecutivo, para negociar y firmar un Pacto colectivo de condiciones de trabajo;
- d) aprobar los Pactos colectivos de condiciones de trabajo que se hubieren celebrado por el comité Ejecutivo;
- e) remover de sus cargos a los directivos, cuando así lo ameriten los hechos y de acuerdo con los estatutos;
- f) decidir sobre la declaratoria de huelga, en caso de ruptura de las negociaciones y una vez agotados los trámites legales;
- g) fijar el monto de las cuotas extraordinarias que deben pagar los afiliados;
- h) aprobar o no los proyectos de presupuesto que le someta el Comité Ejecutivo en las oportunidades previstas en los estatutos;
- i) aprobar o no la rendición de cuentas que presente el Comité Ejecutivo y adoptar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;
- j) acordar la fusión con otro u otros Sindicatos y resolver sobre la adhesión o una federación o su separación de ella;
- k) autorizar las inversiones mayores de quince salarios mínimos o la suma que acuerde la asamblea general;
- l) decidir sobre la expulsión de aquellos afiliados que se hayan hecho acreedores a esa medida;
- m) resolver sobre la disolución y liquidación del Sindicato; y
- n) cualquiera otra que le confiera este Código, sus reglamentos o los estatutos del Sindicato o que sean propias de su condición de autoridad suprema.

442 Las resoluciones de la asamblea general a que se refieren las literales b) y c) del artículo anterior de este Código, deberán adoptarse por votación secreta. Las resoluciones a que se refieren las literales d), e), f), j), k), l), m) y n) del artículo cuatrocientos cuarentiuno, deberán acordarse por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato asistentes a la asamblea. Cualquier otra resolución deberá acordarse por la mayoría constituida por más de la mitad de los trabajadores presentes en la asamblea.

443 La asamblea general no podrá constituirse sino concurren a ella por lo menos más de la mitad de los trabajadores afiliados al Sindicato. En el supuesto de no haya quórum, la asamblea podrá realizarse el mismo día, dos horas después de la hora a la que haya sido convocada, con el número de sindicalistas presentes. Las decisiones adoptadas por la asamblea celebrada en las condiciones anteriormente citadas, tengan carácter forzoso para los afiliados al Sindicato.



Parlamento Centroamericano

444 El Comité Ejecutivo estará integrado por nueve miembros, uno de los cuales desempeñará el cargo de Secretario General.

El Comité Ejecutivo es el órgano ejecutor del Sindicato, encargado de cumplir los mandatos de la asamblea general, asumir su representación legal, organizar su gestión, elaborar sus programas de acción, y, en general, llevar adelante los asuntos del Sindicato, en todo lo que no sea atribución exclusiva de la asamblea general.

445 Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del Sindicato, obligan a éste, siempre que haya actuado dentro de sus atribuciones legales. El Comité Ejecutivo, podrá delegar alguna o algunas de sus funciones en uno o varios de sus miembros, pero tal delegación será en cualquier momento revocable. El Comité Ejecutivo, cada seis meses, deberá rendir a la asamblea general, cuenta completa y justificada de la administración y gestión del Sindicato.

446 El Consejo Consultivo estará integrado por tres miembros. Las funciones del Consejo Consultivo, son asesoras y de control, encargadas de fiscalizar la recaudación, inversión y administración del sindicato.

447 Para ser miembro del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, se requiere tener la nacionalidad de cualesquiera de los Estados Parte del Tratado Constitutivo del Parlamento Centroamericano y otras instancias políticas.

448 Los estatutos del Sindicato deberán contener las disposiciones necesarias para la adecuada estructuración y el funcionamiento de la organización, así como para garantizar el derecho de los miembros a participar democráticamente en ella.

449 Son disposiciones necesarias en los estatutos del Sindicato, los siguientes:

- a) denominación, objeto y clase;
- b) domicilio;
- c) condiciones de afiliación;
- d) derechos y obligaciones de los trabajadores afiliados al Sindicato;
- e) motivos y procedimientos para imponer correcciones disciplinarias y para acordar la expulsión de sus miembros;
- f) monto de las cuotas ordinarias y motivos para fijar las extraordinarias, con indicación de su forma de pago;
- g) época y procedimiento para la celebración de las asambleas generales, ordinarias y extraordinarias;
- h) procedimiento para la elección del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, así como número de miembros que los integran y duración del mandato;
- i) procedimiento para la elección de los otros órganos de administración o fiscalización que se estime conveniente crear;
- j) reglas para la administración del patrimonio del Sindicato, así como para la adquisición y disposición de bienes;



Parlamento Centroamericano

- k) normas sobre la época y forma de presentación y justificación de cuentas;
- l) procedimientos para efectuar la liquidación del patrimonio del Sindicato en caso de disolución; y,
- m) las demás estipulaciones que apruebe la asamblea, con relación con la buena organización y administración del sindicato.

450 El Ministerio de Trabajo deberá elaborar modelos de estatutos que podrán a la disposición de las organizaciones en formación, sin que exista obligación alguna de aceptarlos por parte de éstas.

451 Los Sindicatos son libres de organizar su gestión y actividades en la forma que estimen conveniente y sin injerencia alguna de las autoridades públicas. No se estimará que viole esta disposición, el reconocimiento de los poderes que normalmente incumben a la asamblea general y al Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, con respeto a la administración interna y el funcionamiento del Sindicato.

452 Los sindicatos deberán llevar los libros siguientes:

- a) actas de la asamblea general y del Comité Ejecutivo;
- b) afiliación de sus miembros; y,
- c) contabilidad, en el que se anotaran sus ingresos, egresos, inventarios de bienes y balances. Los libros de actas y contabilidad, serán previamente autenticados y foliados por el Ministerio de Trabajo.

453 Los Sindicatos están obligados de informar al Ministerio de Trabajo:

- a) anualmente, sus estados financieros;
- c) dentro de los diez días siguientes de cada elección, los cambios ocurridos en sus órganos de dirección; y
- c) dentro de los quince días de celebrada la asamblea general, las modificaciones que ocurran en los estatutos, acompañando certificación de las actas respectivas.

CAPITULO III

PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

Sección primera. Protección del individuo frente a la organización.

454 Es libre la sindicación. Nadie está obligado a afiliarse a un sindicato o mantenerse como afiliado en contra de su voluntad. Tampoco se podrá obligar a nadie a no formar parte de un Sindicato, ni a dejar de ser afiliado al mismo. Son nulas las cláusulas convencionales o estipulaciones que establezcan sanciones de cualquier género, por el hecho de sindicarse o no.

455 Ningún trabajador podrá ser objeto de una corrección disciplinaria impuesta por la organización sindical, sin que antes haya tenido la oportunidad de ser oído y de presentar las pruebas que estime oportunas. La expulsión de un afiliado al Sindicato,



Parlamento Centroamericano

sólo podrá hacerse por la asamblea general extraordinaria de la organización, convocada especialmente para ello y siempre que el acuerdo de expulsión haya sido adoptado por las dos terceras partes del total de miembros del Sindicato asistentes.

Sección segunda. Protección del sindicato frente al empleador.

456 Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Esta protección comprende a los líderes u organizadores que tomaron a su cargo la constitución del Sindicato y a todos los que suscribieron el acta constitutiva. A fin de gozar de esta protección, los interesados darán aviso escrito informando la constitución del Sindicato al Ministerio de Trabajo.

457 Los miembros del Comité Ejecutivo, gozarán de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren los mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser privados de sus cargos durante el referido período a menos que incurran en causa justa de despido debidamente demostrada por el empleador, en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.

458 Se prohíben las prácticas antisindicales, entendiéndose por tales:

- a) cualquier acto del empleador que sujete el empleo de un trabajador, a la condición de que no se afilie a un sindicato o que deje de ser miembro del mismo;
- b) los despidos, sanciones, represalias, traslados, discriminaciones u otros actos dirigidos a perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación sindical o por haber presentado quejas, participado en huelgas o en actividades de promoción del sindicato;
- c) el despido de trabajadores amparados por los artículos cuatrocientos cincuentisèis y cuatrocientos cincuentisiete de este Código;
- d) las que tienen por objeto invalidar o menoscabar el ejercicio del derecho de sindicación.

459 Las prácticas antisindicales se sancionarán de conformidad con lo estipulado en el Reglamento a que se refiere el artículo seiscientos siete del presente Código. En el caso de despido, los Tribunales de trabajo deberán ordenar la restitución del trabajador al puesto que desempeñaba, en las condiciones de trabajo que se hallaban en vigor con anterioridad al despido y el pago de los salarios no percibidos.

460 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores están protegidas contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en su constitución, funcionamiento o administración, ya se realice directamente o por medio de agentes o miembros. Se consideran actos de injerencia, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por el empleador o un grupo u organización de empleadores o a financiar grupos de trabajadores con el objeto de colocarlos bajo su control.



Parlamento Centroamericano

Sección tercera. Protección de las organizaciones frente al poder público.

461 Las autoridades de trabajo, las de policía y los demás representantes del poder público, tienen prohibido intervenir, influir o ejercer presión en la constitución de un Sindicato, la elección de sus dirigentes, la organización de su gestión interna o la adopción de sus programas de acción.

462 Los Sindicatos de trabajadores debidamente registrados no podrán ser suspendidos ni disueltos por disposición del organismo Ejecutivo. Tales medidas sólo podrán ser dispuestas por los Tribunales competentes a petición del Ministerio de Trabajo, cuando se compruebe que el Sindicato:

- a) hubiere dejado de tener el número mínimo de miembros que este Código exige para su constitución;
- b) se aparta en forma ostensible y sistemática de sus objetivos de fomento y defensa de los intereses de sus miembros;
- c) que está controlado por un empleador u organización de empleadores;
- d) usa violencia manifiesta sobre trabajadores para obligarlos a ingresar a la organización sindical;
- e) fomente actos delictivos contra el empleador o sus representantes; y
- f) utilice los beneficios de la personalidad, personería jurídica y las franquicias fiscales, para operar expendios de bebidas alcohólicas, salas de juego prohibido u otras actividades reñidas con los fines sindicales.

463 Los casos contemplados en las literales a), b), c), d) del artículo anterior, motivaran la suspensión del ejercicio de los derechos del sindicato; y, los indicados en las literales e) y f) del mismo artículo, darán lugar a la disolución del sindicato. En ningún caso la suspensión podrá exceder de tres meses, después de los cuales, si persiste la causa que la motivó, de oficio, el Tribunal de Trabajo procederá a ordenar la disolución.

464 El Ministerio de Trabajo, no podrá pedir la suspensión o disolución de un Sindicato, sin que antes se haya procedido a apercibirle por escrito de la necesidad de subsanar la acción u omisión.

CAPITULO IV

DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

465 Dos o más sindicatos de trabajadores pueden formar una Federación y tres o más Federaciones pueden formar una Confederación.

466 Las Federaciones pueden ser de carácter nacional, regional, local o por rama de la producción. Las Confederaciones son siempre de carácter intersectorial y proyección regional o nacional. Unas y otras se rigen por las disposiciones de sus Estatutos y lo estipulado en este Capítulo.



Parlamento Centroamericano

467 Los estatutos de las Federaciones y Confederaciones, fijaran su denominación, establecerán las condiciones de admisión y determinarán la forma en que los Sindicatos que las integran, serán representados en la asamblea general. El acta constitutiva deberá indicar los nombres y domicilios de todos los Sindicatos que formen parte de ellos, así como el número de inscripción de los mismos. Las Federaciones y Confederaciones deben registrarse en la dependencia administrativa pertinente del Ministerio de Trabajo.

468 Todo Sindicato afiliado puede retirarse de una Federación en cualquier tiempo, e igual derecho asiste a toda Federación con respecto a la Confederación de que forma parte.

469 Las Federaciones y Confederaciones tendrán las funciones principales siguientes:

- a) asesorar a sus organizaciones afiliadas en todo lo que concierne a las relaciones trabajador-empleador, y en particular a la tramitación de sus conflictos;
- b) realizar estudios sobre condiciones de trabajo, mercado del empleo y salarios en el ámbito de su competencia;
- c) negociar y suscribir pactos colectivos de ámbito sectorial o intersectorial, según sea el caso;
- d) actuar ante los poderes públicos como portavoces del conjunto de sus organizaciones afiliadas, presentando los memoriales y listas de peticiones que procedan;
- e) impulsar programas de acción sindical coordinada; y
- f) dirimir las controversias intersindicales que le fueren sometidas por sus organizaciones afiliadas.

470 Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, tendrán el derecho de afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que estimen conveniente. Las Confederaciones y en su ausencia las Federaciones, constituyen las organizaciones más representativas de los trabajadores, para los efectos provenientes del este Código.

CAPITULO V

DE LA FUSIÓN, DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE SINDICATOS

471 Dos o más sindicatos pueden fusionarse para formar uno solo, siempre que así lo hayan acordado sus respectivas asambleas generales. El nuevo ente deberá solicitar su registro al Ministerio de Trabajo, a través de la dependencia administrativa pertinente, quién ordenará la cancelación de los registros de los Sindicatos fusionados y sus respectivas personalidades jurídicas. Mientras no se haya notificado las cancelaciones, la personalidad y personería de los Sindicatos fusionados, mantendrán su validez, y, por decisión de asamblea general, pueden dejar sin efecto el convenio de fusión. La dependencia administrativa competente del Ministerio de Trabajo, al cancelar el registro de los Sindicatos fusionados, registrará la personalidad y personería del nuevo ente.

472 Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, pueden acordar su disolución, cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros de la asamblea



Parlamento Centroamericano

general convocada. La disolución debe ser comunicada al Ministerio de Trabajo, con una copia del acta en que acordó la disolución, debidamente firmada por todos los miembros del Comité Ejecutivo. La dependencia administrativa competente del Ministerio de Trabajo, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial, y si después de quince días contados a partir del último aviso, no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a la cancelación respectiva. Si hubiere oposición, se abrirá expediente con la finalidad de determinar la mayoría de una u otra posición.

473 El reconocimiento de la personalidad jurídica a un Sindicato sólo podrá cancelarse en el caso de disolución voluntaria o de disolución dispuesta de conformidad con lo previsto en el presente Capítulo. En caso de disolución, el Ministerio de Trabajo a través de la dependencia administrativa pertinente, nombrará una Junta Liquidadora integrada por un representante del Ministro y dos trabajadores escogidos entre las organizaciones más representativas de los trabajadores. Dicha Junta Liquidadora ha de actuar como mandataria del Sindicato disuelto y para llenar su cometido, debe seguir el procedimiento que indiquen los estatutos.

474 Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por un Sindicato después de disuelto, salvo los que se refieren exclusivamente a su liquidación. Es entendido que aun después de disuelto un Sindicato, se reputa existente únicamente en lo que afecte a su liquidación.

475 El activo de los Sindicatos disueltos, debe distribuirse en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la Federación a que pertenezca. Si el Sindicato no está federado, el capital líquido debe pasar al Estado para ser utilizado con fines de alfabetización.

476 Cuando se trate de Federación o Confederación, en caso de disolución, el destino del activo, deberá pasar a las organizaciones que persiguen los mismos fines para los que se constituyeron las disueltas. Si ello no fuera posible, los activos pasarán al Estado para ser utilizados con fines de alfabetización.

Título VII

De la negociación colectiva

CAPITULO I

DE LA REPRESENTACION DE LAS PARTES

477 La negociación colectiva es el instrumento idóneo para la realización de los objetivos sindicales de defensa y mejoramiento de los derechos económicos y sociales de los trabajadores y el mejor ordenamiento del proceso de producción.



Parlamento Centroamericano

478 El fin principal de la negociación colectiva, es la suscripción del Pacto colectivo de condiciones de trabajo o del Convenio colectivo, en su caso. Se entiende por unidad de negociación, el ámbito territorial y laboral con respecto al cual las partes van a estipular y aplicar las normas del Pacto.

479 El empleador estará obligado a negociar un Pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando hubiere un Sindicato legalmente constituido o un Convenio colectivo de condiciones de trabajo, cuando exista un grupo no organizado de trabajadores que solicite su celebración. Si hubiere varios Sindicatos, el Ministerio de Trabajo por intermedio de la dependencia administrativa pertinente, procederá a determinar cual es el Sindicato más representativo.

480 Para determinar el carácter de mayor representatividad, el Ministerio de Trabajo:

- a) verificará las tarjetas y libros de afiliación las organizaciones interesadas; y,
- b) organizará una elección secreta entre los trabajadores que prestan sus servicios en la unidad de negociación que se trate.

481 En cualquier caso, deberá garantizarse a todos los trabajadores, la más absoluta libertad de escoger al Sindicato que habrá de ser su agente de negociación. No podrán participar en la elección, los representantes del empleador ni los trabajadores de confianza. El Sindicato que acredite tener el mayor número de afiliados en la unidad de negociación o que reciba el mayor número de votos en la elección, será designado agente exclusivo de negociación.

La negociación con un grupo no organizado de trabajadores, tendrá carácter excepcional y no podrá llevarse a cabo si existe un Sindicato debidamente constituido en la empresa. En ningún caso se podrá invocar la existencia del grupo o del convenio que se hubiere celebrado, para impedir la negociación de un Pacto colectivo de condiciones de trabajo.

482 En los casos de las literales b), c) y d) del artículo cuatrocientos ochentisiete de este Código, los Pactos colectivos de condiciones de trabajo, se celebrarán entre las organizaciones más representativas. La mayor o menor representatividad de una organización, se apreciará en función exclusivamente del número de afiliados que tenga. No obstante, si los interesados así lo acordaren, se podrá realizar la negociación con el conjunto de los Sindicatos o Federaciones mayoritarias en la unidad de que se trate.

483 La organización que haya sido reconocida por la otra parte o certificada como la más representativa, tendrá el carácter de agente exclusivo con respecto a la unidad de negociación de que se trate. El agente exclusivo de negociación, tendrá la obligación de representar leal y equitativamente a todos los trabajadores de la unidad independientemente de que sean o no, afiliados a dicha organización. El Ministerio de Trabajo, llevará un registro de agentes exclusivos de negociación.

484 La condición de agente exclusivo de negociación se mantendrá en vigor todo el tiempo de duración del Pacto colectivo de condiciones de trabajo que celebre la



Parlamento Centroamericano

organización o dos años, cualquiera que sea el menor. Transcurrido ese plazo, cualquier otro Sindicato que haya afiliado por lo menos 30% de los trabajadores de la unidad de negociación, podrá impugnar la condición de agente exclusivo del anterior Sindicato, y en este caso, el Ministerio de Trabajo, procederá en la forma prevista en el artículo 480 de este Código.

485 El Sindicato de trabajadores que es agente exclusivo de negociación, podrá presentar y tramitar reclamaciones a nombre de todo el personal cubierto por el Pacto colectivo de condiciones de trabajo, de uno o varios trabajadores determinados, pero éstos conservan su derecho a formular individualmente, sus reclamaciones que al amparo de aquél. Sin embargo, el sindicato que es agente exclusivo, tendrá derecho a estar presente en las reuniones que se celebren con motivo de una reclamación individual.

486 La disolución del Sindicato u organización pactante, no afectará la vigencia de las condiciones de trabajo fijadas en el Pacto colectivo. En caso de sustitución del empleador, el nuevo empleador quedará obligado en los mismos términos que el anterior.

487 La negociación colectiva podrá realizarse en diferentes niveles, a saber:

- a) una empresa,
- b) un grupo de empresas;
- c) una rama de la economía en una determinada localidad o región;
- d) una rama de la economía en todo el país;
- e) el conjunto de las actividades económicas del país.

Cuando existan varios niveles de negociación, corresponde a las Federaciones o Confederaciones de uno y otro sector, velar por que exista una coordinación adecuada entre ellos.

CAPITULO II DEL CONVENIO COLECTIVO

488 Convenio colectivo de condiciones de trabajo, es el acuerdo obligatorio y normativo con carácter de ley profesional, celebrado entre un grupo de trabajadores no organizados en Sindicato denominado comité ad hoc y el representante de la empresa para la cual trabajan.

489 El proceso de la negociación colectiva se iniciará con la presentación del pliego de peticiones. Únicamente los trabajadores constituidos en comités ad hoc, podrán presentar pliegos de peticiones directamente al empleador.

490 El pliego de peticiones deberá tener el siguiente contenido:

- a) nombre y apellidos de los trabajadores representantes de sus compañeros constituidos en comité ad hoc;
- b) las peticiones al empleador; y



Parlamento Centroamericano

c) el período de vigencia propuesto, el cual no podrá exceder de dos años.

491 El comité ad hoc que presente el pliego de peticiones, deberá indicar también la composición de la comisión de negociadora que hubiere designado, la cual no podrá tener menos de tres ni más de cinco miembros.

492 El pliego de peticiones deberá ser previamente discutido y aprobado por la asamblea general de trabajadores, específicamente convocada al efecto. La aprobación se efectuará por mayoría simple de los asistentes.

493 Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al empleador, éste no podrá cambiar las condiciones de trabajo de los trabajadores, y toda terminación de relación laboral, deberá ser autorizada por Juez competente.

494 Dentro del plazo de cinco días de recibido el pliego de peticiones, el empleador deberá responder al mismo. Tendrá el derecho de aceptar o rechazar, en todo o en parte el pliego de peticiones, pero no podrá rechazarlo alegando defectos de forma.

495 Dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo previsto en el artículo anterior, las partes deberán acordar la fecha, frecuencia y lugar de las discusiones del pliego. Si no hubiere acuerdo, las reuniones se celebrarán en un local adecuado de la empresa el segundo día hábil posterior al vencimiento del plazo de tres días antes citado y con una frecuencia mínima de dos veces por semana.

El proceso de negociación directa, no podrá durar más de treinta días hábiles contados a partir de la primera reunión.

496 Las partes tienen la obligación de negociar de buena fe. Dicha obligación implica:

- a) utilizar en la discusión medidas conciliatorias y de consenso;
- b) reunirse en un lugar conveniente, a intervalos razonables y evitando tácticas dilatorias;
- c) explicar porque no puede aceptarse una determinada propuesta o contrapropuesta;
- d) hacer contrapropuestas;
- e) suministrar la información necesaria; y
- f) incorporar los acuerdos que se logren en un documento escrito.

497 La obligación de suministrar información significa que, a petición de cualquiera de las partes, la otra deberá proporcionar los datos que sean indispensables para negociar con conocimiento de causa. Aplicada al empleador, dicha obligación deberá referirse a la situación económica de la empresa en su conjunto.

498 Una vez presentado un pliego de peticiones, los trabajadores no podrán presentar nuevas formulaciones, a menos que ocurran hechos económicos transcendentales a nivel nacional.



Parlamento Centroamericano

499 Si las partes llegaren a un acuerdo en arreglo directo, se levantará acta suscrita por todos los negociadores, a la cual se incorporará el Convenio Colectivo que se hubiere acordado. Tanto el acta como el Convenio deberán plasmarse por escrito en tres ejemplares, procurándose que su redacción sea clara y comprensible. Cada una de las partes, guardará un ejemplar y el tercero se enviará al Ministerio de Trabajo dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. Dicho Ministerio, debe velar porque los Convenios no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado, se sancionará conforme a lo previsto en el Reglamento previsto en el artículo seiscientos siete de este Código, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido, pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo, la ejecución del Convenio y el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

500 Si una de las partes hubiere manifestado al comienzo de las discusiones, que la validez del Convenio estará sujeta a la ratificación de los mandatos respectivos, el proyecto se someterá inmediatamente a la consideración de la asamblea general, Junta Directiva u órgano supremo de una u otra parte para su aprobación. El órgano o persona de que se trate, dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles, para tomar la decisión que corresponda. Si esta fuere contraria a la ratificación, se deberá indicar el punto o los puntos objeto de rechazo. En este supuesto, las partes dispondrán de un plazo de siete días hábiles para negociar de nuevo los puntos en discordia o el conjunto de las peticiones, si así lo deseara la parte que ratificó el proyecto. Concluido ese plazo sin que hubiere logrado acuerdo y ratificación, se entenderá que ha habido ruptura de las negociaciones, procediéndose en la forma prescrita en el Título VIII de este Código.

CAPITULO III *DEL PACTO COLECTIVO*

501 Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, es el acuerdo obligatorio y normativo con carácter de ley profesional, que se celebra entre el Sindicato y el empleador, con el objeto de fijar las condiciones de trabajo en la unidad de negociación, regular las relaciones entre trabajadores y empleadores y establecer mecanismos internos para la solución de conflictos del trabajo.

502 Todo empleador que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando este lo solicite, un pacto colectivo.

503 Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Sindicato hará llegar al empleador para su consideración, por medio de la autoridad administrativa más próxima o en forma personal, el proyecto del pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo. Si transcurridos cuatro meses calendario después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones,



Parlamento Centroamericano

cualquiera de ellas puede acogerse a lo preceptuado por el Título VIII de este Código, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros aspectos a los cuales no hubo acuerdo.

504 El Pacto colectivo de condiciones de trabajo deberá incluir:

- a) los nombres de las personas, organizaciones o entidades pactantes;
- b) el ámbito espacial y personal de validez;
- c) periodo de vigencia;
- d) las personas que quedan excluidas del ámbito de validez;
- e) derechos y obligaciones de las partes;
- f) las condiciones de trabajo, generales o aplicables a ciertos grupos con especial referencia a las jornadas periodos de descanso, salario, seguridad e higiene y demás materias relativas a la prestación del trabajo y su retribución;
- g) las disposiciones relativas a la interpretación y aplicación del Pacto; los mecanismos o procedimientos que se prevean para la solución de los conflictos que surjan con ocasión del trabajo;
- h) las demás estipulaciones normativas que convengan las partes;
- j) lugar y fecha de celebración del pacto; y
- k) las firmas o en su caso, impresión digital de las partes.

505 El Pacto Colectivo se aplicará a todas las personas que presten servicios en la empresa, grupo de empresas o rama económica de que se trate, sean o no miembros del Sindicato. A sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos de trabajo existentes o que en el futuro se celebren dentro de su campo de aplicación. Tratándose de trabajadores eventuales, temporales y ocasionales, la aplicación del Pacto se limita aquellos beneficios que sean compatibles con la naturaleza del trabajo.

506 Las estipulaciones de los contratos de trabajo que sean contrarias al Pacto colectivo de condiciones de trabajo, serán nulas de pleno derecho y se sustituirán automáticamente por las normas correspondientes a dicho Pacto.

507 Ningún Pacto Colectivo de condiciones de trabajo, podrá contener condiciones de trabajo inferiores o menos favorables a las prescritas por la Constitución, este Código, los Convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado, otras leyes de Trabajo y reglamentos, ni podrá disminuir las condiciones vigentes en la unidad de negociación.

508 No son válidas las cláusulas de un Pacto por virtud de las cuales, el empleador se obliga a mantener como trabajadores, únicamente a quienes estén sindicalizados o a separar del trabajo a quienes estén o hayan dejado de pertenecer a la organización sindical.



Parlamento Centroamericano

509 Es lícita la cláusula del Pacto colectivo de condiciones de trabajo, que tenga por objeto autorizar al empleador, a solicitud del Sindicato a deducir del salario de los trabajadores sindicalizados, el importe de las cuotas ordinarias y extraordinarias que deban pagar a su organización, siempre que aquellos expresen por escrito su acuerdo a dicho descuento.

510 El Sindicato que sea parte de un Pacto colectivo de condiciones de trabajo, será responsable de su cumplimiento frente al empleador y los trabajadores. Igual responsabilidad asumirá el empleador con relación a sus trabajadores.

511 Los Pactos colectivos de condiciones de trabajo, tendrán la duración que fijen las partes, siempre que esta no sea inferior a un año ni superior a tres. El Pacto se considerará prorrogado por el mismo periodo de su duración original, si dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento ninguna de las partes manifiesta por escrito su denuncia.

512 La denuncia del Pacto colectivo, podrá hacerse por cualquiera de las siguientes vías:

- a) notificación directa a la otra parte;
- b) notificación hecha con intervención de la autoridad administrativa del trabajo.

513 Denunciando un pacto se procederá a la negociación en la forma prevista en este Capítulo. La denuncia del Pacto colectivo, no implica la extinción de las condiciones de trabajo ni la disminución de sus beneficios. Su único efecto, es dejar en libertad a las partes para negociar uno nuevo. Las cláusulas que establecen derechos y obligaciones entre las partes signatarias del Pacto colectivo, se mantendrán en vigor durante todo el tiempo de negociación.

514 En ningún caso, la negociación de un Pacto colectivo, podrá exceder de cuatro meses calendario, transcurridos los cuales sino hubiere acuerdo, se tendrá por agotada la vía directa, pudiendo cualquiera de las partes, acogerse por lo preceptuado por el Título VIII de este Código.

En caso de acuerdo, firmando un Pacto Colectivo, se remitirá copia del mismo al Ministerio de Trabajo para su registro.

CAPITULO IV

DE LA EXTENSION A TERCEROS DEL PACTO COLECTIVO

515 Cuando en una rama determinada de la economía existan uno o varios Pactos colectivos de condiciones de trabajo de industria, que cubran un porcentaje substancial de los trabajadores y empresas de esa rama, se podrá proceder a su extensión a la totalidad de las empresas y trabajadores del sector, sindicalizado o no, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:



Parlamento Centroamericano

- a) que la solicitud de extensión sea hecha por cualquiera de las organizaciones signatarias del Pacto de que se trate;
- b) que la cobertura total de los Pactos, representen por lo menos dos terceras partes de las empresas y trabajadores pertenecientes a ese sector; y
- c) que el Ministerio de Trabajo considere procedente esa extensión, luego de haberse seguido el procedimiento que en este Capítulo se prescribe.

516 La solicitud de extensión deberá formularse por escrito en comunicación dirigida al Ministerio de Trabajo a la que se acompañará el Pacto o Pactos en cuestión. En la solicitud, deberá indicarse el número de empresas y el número aproximado de trabajadores amparados por esos Pactos o Pacto, así como el porcentaje que representen en el total de empresas y personas ocupadas en esa rama de la economía.

517 El Ministerio de Trabajo, procederá a comprobar si los datos expuestos en la solicitud son correctos. La Asesoría Jurídica de dicho Ministerio, deberá determinar si el contenido normativo del Pacto o Pactos, es suficientemente idóneo o importante para hacerlo extensivo al conjunto de la industria. Si ambas comprobaciones fueren satisfactorias, se ordenará que se publique aviso de la petición en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de mayor circulación, a fin de que las demás empresas y Sindicatos del sector, puedan formular sus observaciones dentro de un plazo de quince días hábiles, contados a partir de la última publicación.

518 Si los Sindicatos y empresas interesados del sector, que sometan sus observaciones en tiempo oportuno, estuvieren de acuerdo o no expresaren oposición a la extensión, el Ministro de Trabajo se limitará a aprobar la solicitud, haciendo extensivo al conjunto del sector, las disposiciones normativas del Pacto o Pactos en cuestión.

519 Si los interesados formularen objeciones, el Ministerio de Trabajo convocará dentro de los quince días siguientes, a todas las partes interesadas, con el objetivo identificar las normas que tratándose de varios Pactos, sean idénticas y susceptibles de extensión, homologar las que muestren similitud y discernir la posición de las partes con respecto a la posible extensión de todas o alguna de ellas. El Ministerio podrá convocar otras reuniones para los fines de este artículo, siempre que ellas tengan lugar dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la primera.

520 El Ministro, dentro de los siete días siguientes a la última reunión, decidirá si procede o no aprobar la extensión del Pacto y precisará cuales son las cláusulas o partes del Pacto que se aplicaran al conjunto del sector. La resolución del Ministerio deberá ser fundada. Para ello, habrá de tener en cuenta los puntos de vista expuestos por las partes, la capacidad económica que exista entre las empresas del sector, la posibilidad de que produzcan fenómenos de competencia desleal, las necesidades de protección de los trabajadores y los intereses del desarrollo económico y social del país.

521 En el caso de que el Ministerio considere pertinentes las razones invocadas por los que se oponen a la extensión del Pacto, procurará avenir a las partes. Y si lo estima oportuno, someterá a su consideración un nuevo proyecto de Pacto Colectivo referido al



Parlamento Centroamericano

sector en cuestión. Si las partes lograren acuerdo sobre el texto, debe ser declarado de extensión obligatoria. El Ministerio se abstendrá de proponer un proyecto de Pacto, si las organizaciones interesadas, de uno y otro sector, manifiestan su intención de concluir dentro de los treinta días siguientes, uno de alcance industrial o sectorial.

522 El Pacto extendido por decisión Ministerial o por acuerdo de las partes, se publicará en el Diario Oficial y se inscribirá inmediatamente en el Registro Nacional de Pactos y convenios, surtiendo efectos a partir de su publicación. De igual manera se procederá con el Pacto de alcance industrial que hubiere sido concluido directamente entre las partes.

523 Las normas contenidas en los Pactos colectivos de alcance industrial y en los Pactos declarados de extensión obligatoria, deberán considerarse de carácter mínimo, de proyección general y obligatoria en el sector o rama de que se trate, a las cuales deberán ajustarse los contratos individuales y colectivos de las empresas del sector. Se exceptúa el caso en que las estipulaciones de esos contratos sean más favorables al trabajador.

CAPITULO V DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES.

524 Se consideran prácticas desleales, las acciones u omisiones del empleador o sus organizaciones y del Sindicato de trabajadores o sus organizaciones, que sean contrarias al desenvolvimiento normal de la negociación colectiva.

525 Son prácticas desleales del empleador, además de las contenidas en el artículo 458 de ese Código, las siguientes:

- a) tratar de influir en el resultado de la votación o cotejo a que se refiere el artículo 480 de este Código, ejerciendo presión, formulando amenazas u ofreciendo dádivas;
- b) negarse a reconocer como agente exclusivo de negociación al Sindicato que demuestre ser el más representativo de los trabajadores;
- c) rehusar la negociación de un Pacto Colectivo con el agente exclusivo designado por los trabajadores o conducir la misma en violación de las reglas de la buena fe mencionadas en el artículo 496 de este Código;
- d) modificar unilateralmente las condiciones de trabajo durante el periodo de negociación, denuncia o revisión de un pacto colectivo; y
- e) obstaculizar o impedir la efectiva aplicación y administración de un Pacto colectivo, debidamente celebrado y registrado.

526 Son prácticas desleales del Sindicato de trabajadores:

- a) obstruir el derecho de los trabajadores de afiliarse o no afiliarse al Sindicato y ejercer coacciones en proceso de las elecciones o cotejo a que se refiere el artículo cuatrocientos ochenta;
- b) apartarse de las reglas de la buena fe en la negociación con la otra parte;



Parlamento Centroamericano

- c) inducir o forzar a un empleador a que discrimine o beneficie de modo particular, a uno o varios trabajadores de la unidad de negociación; y
- d) obstaculizar la efectiva aplicación de un pacto colectivo debidamente concluido y registrado.

527 Cualquier trabajador, empleador u organización afectado por la practica desleal, podrá formular la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo. Las prácticas desleales serán sancionadas de conformidad con lo que establezca el Reglamento citado en el artículo seiscientos siete en este Código.

CAPITULO VI

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

528 Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas que, dentro de cada empresa y con carácter obligatorio para el empleador y los trabajadores, tiene por objeto ordenar y facilitar la prestación o ejecución concreta del trabajo.

529 Las normas del Reglamento interior, no pueden ser contrarias a este Código a otras leyes o reglamentos en vigor, ni pueden contradecir o disminuir los derechos contenidos en los Pactos o convenios colectivos. Se presume, que las condiciones de trabajo que figuran en el Reglamento Interior de trabajo, forman parte de los contratos individuales de trabajo de cada uno de los trabajadores de la empresa, siempre que no vulneren derechos adquiridos al momento de entrar en vigencia.

530 Todo empleador que ocupe en su empresa diez o más trabajadores con carácter permanente queda obligado a elaborar y poner en vigor un Reglamento interior de trabajo.

531 La elaboración del Reglamento se ajustará a las siguientes reglas:

- a) el empleador elaborará un proyecto de Reglamento interior de trabajo, el cual someterá a consulta del Sindicato, quien dispondrá de quince días hábiles a partir de la fecha en que lo reciba, para formular sus observaciones. De no existir Sindicato en la empresa, el empleador fijará el proyecto de Reglamento en lugar visible del centro o centros de trabajos que integran la empresa, y hará del conocimiento de los trabajadores, que disponen del mismo término anterior para hacerle llegar sus observaciones;
- b) hechas las modificaciones, el empleador someterá el proyecto final a la aprobación del Ministerio de Trabajo, acompañando a su solicitud, copia del Pacto colectivo que estuviere en vigencia en la empresa y lo notificara al Sindicato o a los trabajadores, siguiendo el procedimiento señalado en la literal anterior. Si el Sindicato o los trabajadores estimaren que sus observaciones u objeciones no han sido tomadas en consideración, dentro del plazo de quince días hábiles contados a partir de la notificación, podrá someterlas a la autoridad administrativa de trabajo;



Parlamento Centroamericano

- c) el Ministerio de Trabajo aprobará, con o sin las modificaciones que estime procedente, el Reglamento interior de trabajo dentro de los treinta días hábiles siguientes a la presentación del proyecto. Dicho Ministerio, podrá devolver el proyecto al empleador, si considerase que su contenido es deficiente o contrario a la ley o al Pacto colectivo, en cuyo caso, aquél deberá proceder a efectuar las modificaciones necesarias. Asimismo, podrá ordenar investigaciones y solicitar informes de los trabajadores antes de aprobar o rechazar el proyecto. Contra la resolución del Ministerio de Trabajo, los interesados podrán interponer recurso de revocatoria; y
- d) aprobando el reglamento interior, entrará en vigor quince días después de que la resolución esté firme.

532 El Reglamento interior de trabajo deberá estar redactado en forma clara y al alcance de todos los trabajadores. Su texto deberá imprimirse en caracteres fácilmente legibles y permanecerá colocado, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo. En su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

533 El reglamento interior, por lo menos, deberá contener:

- a) las horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado a las comidas y periodos de descanso durante la jornada;
- b) lugar, día y hora del pago de los salarios;
- c) los días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, máquinas, aparatos y útiles de trabajo;
- d) los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que corresponden;
- e) las reglas relativas a seguridad e higiene en el trabajo, con especial referencia a las medidas que para evitar accidentes y enfermedades profesionales, sean propias de esa empresa;
- f) tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- g) el régimen de licencias y permisos;
- h) las disposiciones disciplinarias y las formas y procedimientos para aplicarlas;
- i) la designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento y las reclamaciones del personal y la manera de formular unas y otras;
- j) las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores; y
- k) las normas de conducta, presentación, ropa de trabajo y compostura personal que los trabajadores deben observar según lo requiera la índole del trabajo.

534 El Reglamento interior de trabajo, podrá ser modificado a instancias del empleador, siempre que haya transcurrido por lo menos dos años desde su aprobación, siguiendo el procedimiento previsto en este Código.



Parlamento Centroamericano

535 Los empleadores, que al entrar en vigencia esta Ley, tengan Reglamentos de trabajo ya aprobados, procederán a introducir en los mismos, las modificaciones necesarias, las cuales deberán someterse a la aprobación del Ministerio de Trabajo, a menos que el Sindicato o los trabajadores, soliciten la elaboración de un Reglamento de conformidad con el procedimiento previsto en este Capítulo, en cuyo caso, se deberá dar curso a dicha solicitud.

Título VIII

SOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS

CAPÍTULO I DE LA CONCILIACIÓN

536 Se entiende por conflicto colectivo económico-social, toda controversia relativa a la creación, modificación o extensión de condiciones de trabajo o las de las normas que regulan las relaciones entre las partes de una negociación colectiva. Los conflictos que aún afectando al empleador y un grupo de trabajadores en sus relaciones laborales, se refieran a la interpretación o aplicación de reglas o normas preexistentes, se considerarán como colectivos jurídicos y se tramitarán de conformidad con el Código Procesal del Trabajo.

537 En caso de ruptura del proceso de negociación directa de un convenio o Pacto colectivo de condiciones de trabajo, por haber vencido el plazo citado en los artículos quinientos y quinientos tres de este Código, sin haberse producido acuerdo o por haberse dejado constancia con anterioridad del desacuerdo de las partes, el empleador y/o el sindicato, tienen el derecho de solicitar la intervención conciliadora del Ministerio de Trabajo.

538 Se crea el Servicio Nacional de Conciliación, adscrito al Ministerio de Trabajo, integrado por Abogados con experiencia de por lo menos tres años de ejercicio profesional en la especialidad de Derecho de Trabajo.

539 El procedimiento de conciliación administrativa se desarrollará en el Ministerio de Trabajo con la participación directa de los funcionarios conciliadores del Servicio Nacional de Conciliación.

540 Puede iniciarse el procedimiento de conciliación administrativa por acuerdo de las partes o por iniciativa de una de ellas. Cualquiera de las partes, con base en lo preceptuado en los artículos quinientos y quinientos tres de este Código, podrá notificar al Servicio Nacional de Conciliación, el fracaso de la negociación directa, ya sea por medio de comunicación escrita o por transmisión del acta que compruebe el desacuerdo. En cualquier etapa de la discusión de un Pacto o convenio colectivo de condiciones de



Parlamento Centroamericano

trabajo, las partes podrán informar al Servicio Nacional de Conciliación, su deseo de iniciar el procedimiento de conciliación.

541 El Servicio Nacional de Conciliación, podrá convocar de oficio a las partes para una reunión conciliatoria, cuando advierte que se ha dado alguna de las de las posibilidades contempladas en el artículo quinientos treinta y siete o cuando tenga razones para estimar que la negociación directa se desarrolla en forma irregular o exista riesgo inminente de que se produzca huelga.

542 Además de actuar como moderador de la reunión, la función principal del Conciliador, es procurar la armonización de los intereses en conflicto. A este efecto se esforzará por identificar los puntos en discordia, aclarar los hechos, normas o situaciones que puedan influir en la conciliación y estimular a las partes a que busquen un acercamiento. En las oportunidades que estimen propicias, el Conciliador podrá hacer propuestas de transacción.

543 Al cumplir las funciones que se indican en el artículo anterior, y al hacer en particular propuestas de transacción, el Conciliador deberá guiarse por la equidad, justicia y su conocimiento de las relaciones laborales y de la empresa o sector de que se trate. En modo alguno podrá dejarse influir por presiones de las partes o el deseo de favorecer a una de ellas.

544 El procedimiento de conciliación será sencillo, gratuito para las partes y no podrá durar más de treinta días hábiles contados a partir de la primera sesión. En las reuniones no se admitirán exposiciones escritas, salvo las presentadas por las partes al Conciliador con anterioridad a la primera reunión. No se admitirán recusaciones, excepciones, incidentes o recursos. El Conciliador tendrá potestad para aceptar, y en su caso practicar con la mayor flexibilidad, las pruebas que propongan las partes, que puedan servir exclusivamente para el logro de un acuerdo. Asimismo, podrá recabar los informes que estime convenientes, siempre que ello no retarde el procedimiento.

545 Cualquiera de las partes, tiene derecho de renunciar al procedimiento de conciliación administrativa, antes de iniciarse o en el curso de su desarrollo, con el fin de acudir a la vía jurisdiccional competente.

546 Si hubiere arreglo entre las partes, se dejará constancia en acta a la que se anexará en forma numerada y sistemática, la lista de los acuerdos que junto a los puntos no controvertidos constituirán el Pacto, Convenio o modificación del Pacto de que se trate. El conflicto se dará por terminado y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el acuerdo. Copia del acuerdo, será archivada por el Ministerio de Trabajo. En caso de incumplimiento, cualesquiera de las partes, podrá solicitar la ejecución de lo acordado al Juez de Trabajo.

547 Si no se lograre acuerdo en el procedimiento de conciliación, se levantará acta que firmarán el Conciliador y las partes, en la que se hará constar un resumen de las deliberaciones que deberá hacer el Conciliador. Fracasada la conciliación, el sindicato



Parlamento Centroamericano

tiene el derecho de plantear el conflicto colectivo económico social ante los Tribunales jurisdiccionales.

548 En ningún caso, los Tribunales de Trabajo darán trámite a los conflictos colectivos de carácter económico-social, sin que se acredite haber agotado el procedimiento a que se refiere este Capítulo.

CAPITULO II

DEL ARBITRAJE LABORAL-ADMINISTRATIVO.

549 Arbitraje laboral-administrativo, es el procedimiento en virtud del cual, cualquiera de las partes de un conflicto colectivo económico social, voluntariamente, decide someter sus controversias a la decisión de un Tribunal Arbitral. En ningún caso podrá proponerse el arbitraje laboral-administrativo, sin antes haberse agotado el procedimiento de Conciliación administrativa establecido en el Capítulo anterior.

550 El arbitraje laboral-administrativo, estará a cargo del Presidente y el Secretario, nombrados por el Ministerio de Trabajo a través de Acuerdo Ministerial, dentro de los Conciliadores del Servicio Nacional de Conciliación y un árbitro por cada una de las partes.

551 Los Árbitros designados por las partes, devengarán los honorarios profesionales que hayan convenido con su patrocinado.

552 Si el empleador y trabajadores estuvieran de acuerdo en someterse al Arbitraje laboral-administrativo, pero no en la designación del Presidente y/o Secretario designado por el Ministro de Trabajo, por una sola vez, se procederá a nombrar sus sustitutos. Contra este nombramiento, no procede ningún recurso.

553 El Tribunal arbitral actúa sin sujetarse a formas legales de procedimiento en la recepción de pruebas ofrecidas por las partes y de las que considere necesaria para la justificación de los hechos. Tiene la facultad de efectuar todas las investigaciones conducentes al esclarecimiento de las cuestiones planteadas y para solicitar auxilio o informes de las autoridades administrativas y tribunales de trabajo.

En cuanto al procedimiento, eliminará todas las formas solemnes, y lo simplificará manteniendo la igualdad de las partes y garantizando el derecho de defensa.

554 Dentro de los dos días siguientes de haber tomado posesión de sus cargos, el Presidente del Tribunal auxiliado por el Secretario, señalará día y hora para oír a las partes quienes podrán deberán presentar por escrito sus puntos de vista, adjuntar y ofrecer los medios de prueba que estimen pertinentes.

555 Dentro de los diez días hábiles siguientes a la audiencia citada en el artículo anterior, el Tribunal Arbitral dictará el laudo, sujetándose a los hechos y a la verdad sabida, sin subordinarse a las reglas sobre estimación de las pruebas y examinando los



Parlamento Centroamericano

hechos técnicamente y en conciencia. La decisión se tomará por mayoría de votos y deberá ser motivada. Si uno de los árbitros no compartiera la opinión total o parcial del laudo, deberá expresarlo por escrito en voto razonado.

556 Dentro del tercer día de haberse decretado, el laudo deberá ser notificado personalmente a las partes.

557 El laudo arbitral pondrá término final al conflicto. Será obligatorio para las partes por el plazo que establezca, el cual no será inferior a un año ni superior a tres. A costa del Ministerio de Trabajo, el laudo deberá ser publicado por una sola vez en el Diario Oficial y se procederá a su archivo en la dependencia administrativa correspondiente.

558 La parte que se niegue a cumplir los términos del laudo arbitral, será sancionada en la forma prevista en el Reglamento previsto en el artículo seiscientos siete de este Código. Queda a salvo el derecho de quien ha respetado el laudo, para pedir su ejecución ante un Tribunal de Trabajo, y puede optar, sin más trámite, declararse en huelga o paro.

559 Mientras esté vigente el laudo y siempre que no haya incumplimiento del mismo, no podrá plantearse conflicto económico social sobre las materias que dieron origen al procedimiento de Arbitraje.

Título IX

De las huelgas y paros

CAPITULO I

DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Sección primera. Declaratoria y desarrollo de la huelga.

560 Huelga es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ejecutado y mantenido pacíficamente por trabajadores, con el propósito de mejorar o defender sus intereses económicos, sociales y/o profesionales.

561 El derecho de huelga es irrenunciable. Será nula la cláusula en una convención colectiva, contrato individual u otro pacto cualquiera, que implique renuncia o limitación del derecho de huelga.

562 La huelga debe limitarse al acto de suspensión del trabajo. Los Tribunales comunes sancionaran de conformidad con la ley, todo acto de coacción, intimidación o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga contra personas o propiedades. Es punible el sabotaje dirigido contra las instalaciones maquinarias, herramientas útiles o productos de la empresa.



Parlamento Centroamericano

563 Huelga de solidaridad, es la suspensión temporal del trabajo acordada por la asamblea general del Sindicato de conformidad con lo dispuesto en este Código, ejecutada con el objeto de solidarizarse con movimientos de huelga acordados por trabajadores de otra u otras empresas, siempre que esta haya sido declarada legal por el Tribunal competente. La huelga de solidaridad, no podrá exceder de tres días y tres horas diarias.

564 La huelga legal suspende los contratos de trabajo, vigentes en la empresa afectada por todo el tiempo que ella dure.

565 Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo quinientos sesenta de este Código;
- b) obtener el respaldo de la mayoría de las dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores afiliados al Sindicato, como lo establece la literal f) del artículo cuatrocientos cuarentiuno de este Código; y
- c) agotar el procedimiento de conciliación administrativa y procedimiento procesal.

566 Cuando el ámbito de la huelga alcance a una rama de la economía, bastará que la mayoría de los Sindicatos interesados, en los que se hubiere comprobado con anterioridad respaldo a la huelga, voten a favor de la suspensión de labores. Las huelgas de este ámbito podrán ser igualmente declaradas por las Federaciones y Confederaciones Sindicales, cuando la mayoría de los representantes de los Sindicatos afiliados de la rama, voten en este sentido.

567 Las huelgas que se declaren en violación de lo dispuesto en los artículos anteriores serán calificadas como ilegales. Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el empleador dispondrá de un término de quince días hábiles durante los cuales podrá, sin responsabilidad de su parte, dar por terminados los contratos de trabajo de los trabajadores que estén suspendiendo sus labores habituales.

568 Ningún empleador podrá tomar represalias contra un trabajador con motivo de su participación en una huelga legal o por sus actividades legales en conexión con un conflicto de trabajo; y ningún trabajador o grupo de trabajadores podrá incitar a la huelga o al boicot contra empleadores que sean ajenos al conflicto o huelga.

569 En caso de huelga declarada legal, se observarán las siguientes prescripciones:

- a) los Tribunales de Trabajo, de oficio, deben ordenar que se tomen las medidas pertinentes para que se mantengan cerrados los centros de trabajo o empresas afectados por el conflicto y proteger debidamente a las personas y propiedades;
- b) el empleador no podrá despedir a ningún trabajador ni celebrar nuevos contratos de trabajo para sustituir a los huelguistas e intentar la reanudación de los servicios suspendidos; y



Parlamento Centroamericano

- c) el empleador, excepcionalmente y previa autorización del Juez de Trabajo, escuchando la opinión del Sindicato, podrá contratar nuevo personal con carácter temporal, en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable para la seguridad y conservación de los equipos, maquinas o elementos básicos.

570 En caso de huelga declarada ilegal el empleador podrá contratar nuevo personal con carácter temporal o definitivo, según lo estime procedente.

571 Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al empleador, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar ese último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que aquél esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

572 Si la huelga se declara justa, los Tribunales de trabajo, deben condenar al empleador al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrá derecho a salario doble.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que dure la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

Sección segunda. Huelga en servicios esenciales.

573 Las huelgas que se declaren en centros de trabajo, establecimientos o empresas que aún siendo de propiedad privada, afecten servicios esenciales para la comunidad, están sujetas a restricciones que se fijan en esta sección.

574 Se consideran servicios esenciales, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas de toda o parte de la población.

575 Son servicios esenciales:

- a) el abastecimiento de agua;
- b) las clínicas y hospitales;
- c) el suministro de energía eléctrica y gas;
- d) el transporte público;
- e) las operaciones de control de tráfico aéreo; y
- f) las comunicaciones.

576 La restricción de la realización de la huelga, consistirá en la obligación de mantener un servicio mínimo capaz de asegurar el funcionamiento de las operaciones necesarias para no comprometer la vida, la seguridad o la salud de la población. El Juez



Parlamento Centroamericano

competente, determinará el número de trabajadores que en cada caso sea suficiente para asegurar dichos servicios.

577 En los casos en que se declare de hecho una huelga en un servicio esencial en que esa medida este sujeta a restricción y no haya cumplido con la obligación de mantener los servicios mínimos, el Juez de Trabajo, ordenará la reanudación de las actividades laborales en la forma y alcance necesarios para proteger los intereses generales.

CAPITULO II DE LOS PAROS

578 Paro es la suspensión temporal del trabajo, ordenada y mantenida pacíficamente por uno o más empleadores. El paro implica siempre el cierre total de la empresa, establecimientos o centros de trabajo en que se declare.

579 El paro es legal cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- a) solicitarlo al Juez de Trabajo, basándose en hechos que pongan en peligro inminente la existencia de la empresa; y
- b) se dé aviso a todos los trabajadores afectados, por lo menos con un mes de anticipación. Este aviso se dará para el solo efecto de que durante ese periodo, los trabajadores pueden dar por terminados sus contratos, si así lo desearan, sin responsabilidad para las partes.

580 Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal, surte el efecto de suspender el contrato o contratos de los trabajadores, que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior.

581 La reanudación de los trabajos se debe hacer de conformidad con las normas contenidas en los artículos ciento doce y ciento trece de este Código.

582 Es paro ilegal, el que no llene los requisitos que establece el artículo quinientos setentinueve de este Código, así como todo acto malicioso del empleador que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

583 El paro ilegal produce los siguientes efectos:

- a) faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los veinte días hábiles siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones y demás prestaciones legales que proceden conforme a este Código;
- b) incurre al empleador en la obligación de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores, los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos; y
- c) da lugar en cada caso, a que el Juez de Trabajo, imponga al empleador una multa equivalente al monto de veinte salarios mínimos mensuales por cada trabajador



Parlamento Centroamericano

que labore en la empresa sin perjuicio de las responsabilidades legales de cualquier otra índole.

584 El Juez de Trabajo, es el competente para declarar la legalidad o ilegalidad del paro.

585 Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al empleador. Si los Tribunales declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere este Código. En caso de paro legal declarado justo, procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad alguna para el empleador.

CAPITULO III

DISPOSICIONES COMUNES A LA HUELGA Y PARO

586 Ni la huelga ni el paro podrán utilizarse con el propósito de impugnar o invalidar una decisión judicial firme o con respecto a conflictos jurídicos que tengan vías adecuadas de solución previstas en el pacto o en la ley.

587 El hecho de que el paro o la huelga terminen por arreglo directo entre empleadores y trabajadores, no exime de la responsabilidad en que hubieren incurrido por haberse cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

588 Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidente, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Título X

CAPITULO ÚNICO

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

589 El Ministerio de Trabajo, tiene a su cargo la dirección orientación, estudio y resolución de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, principalmente las que tengan por objeto directo, fijar y armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores. Asimismo, tiene la obligación de promulgar los reglamentos citados en el presente Código. Se excluyen de este artículo los asuntos que son competencia de los Tribunales de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo, tiene las dependencias que determinadas por la ley específica y reglamentos respectivos. Para el cumplimiento de sus funciones las autoridades de cualquier índole, quedan obligadas a prestarle la cooperación y auxilio que aquel les demande.



Parlamento Centroamericano

590 El Ministerio de Trabajo a través de la dependencia administrativa pertinente, deberá intervenir en todos los conflictos que surjan entre los trabajadores y empleadores, sólo entre aquellos o entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación. Siempre que se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Ministerio de Trabajo, está obligado a prevenir al empleador o a los trabajadores, según el caso, para que dentro del plazo de ocho días se ajusten a la ley. De no cumplirse con la prevención, impondrá la sanción administrativa conforme a lo preceptuado en el Reglamento citado en el artículo seiscientos siete de este Código, sin perjuicio de presentar denuncia ante los Tribunales competentes.

591 Las resoluciones que el Ministerio de Trabajo o sus dependencias profieran, sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos.

- a) revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa pertinente del Ministerio, dentro del plazo de cuarentiocho horas de notificada la resolución. La dependencia administrativa pertinente, debe elevar inmediatamente las actuaciones al Ministro de Trabajo. El Ministro, debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. Dicho término se principia a correr desde el día siguiente de recibidas las actuaciones; y
- b) reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Este recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en la literal anterior.

592 Transcurrido el término de ocho días, sin que el Ministro de Trabajo haya dictado su resolución, se tendrá por agotada la vía administrativa, y por resueltos desfavorablemente, los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso.

Título XI

CAPÍTULO ÚNICO DE LA PRESCRIPCIÓN.

593 La prescripción es un modo de extinguir los derechos y obligaciones de carácter laboral, mediante el transcurso del tiempo y en las condiciones establecidas en el presente Capítulo

594 Asimismo, la prescripción es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones establecidas en este Capítulo. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito o tácitamente por hechos indudables.



Parlamento Centroamericano

595 Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el empleador en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el término de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

596 Salvo disposición en contrario, las acciones provenientes de actos, contratos, Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo a los que se refiere este Código, prescribirán en el plazo de un año, contado a partir de la fecha de terminación. El plazo de prescripción se contará desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivo, cuando se trate de derechos que provengan directamente de este Código.

597 Los derechos y acciones de los empleadores para despedir justificadamente a sus trabajadores, para reclamar contra éstos cuando se retiren injustificadamente de su trabajo o para sancionar sus faltas, prescriben en ocho días hábiles que comenzaran a contarse desde que se dio causa para la terminación del contrato o desde que fueron conocidos los hechos que motiven la acción disciplinaria.

598 Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dió motivo para la separación o despido indirecto.

599 Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo, prescriben en el término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos.

600 La prescripción no corre contra los menores de edad y los incapaces, mientras no tengan representante legal o no hayan alcanzado o recuperado su plena capacidad. El representante es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción, se causen a su representado.

601 El término de prescripción se interrumpe:

- a) por demanda o gestión escrita ante autoridad administrativa o judicial competente;
- b) por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconozca expresamente de palabra, por escrito o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquél contra quien transcurra el término de prescripción. Queda comprendido en este artículo el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y
- c) por fuerza mayor o casos fortuitos debidamente comprobados.

602 Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto a los otros. El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción, todo el tiempo corrido antes de ella.



Parlamento Centroamericano

Título XII

De las sanciones

CAPÍTULO UNO DE LAS SANCIONES

603 Son faltas de trabajo y previsión social, todas las violaciones que por acción u omisión se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo.

604 Las sanciones pueden imponerse sólo a la persona que haya cometido la acción o incurrido en la omisión y una vez que haya sido oída.

Sin embargo si el infractor resulta ser empleador o su representante, este queda solidariamente responsable del cumplimiento de la infracción con la empresa. Las sanciones se aplicarán independientemente de la responsabilidad que por daño y perjuicio sea exigible al infractor.

605 El Ministerio de Trabajo, a través de la dependencia pertinente, será competente para conocer del incumplimiento y/o violación a las normas del presente Código e imponer las sanciones correspondientes.

606 Para la imposición de cualquier sanción, deberá tomarse en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) negligencia e intencionalidad del sujeto infractor;
- b) incumplimiento de advertencias y requerimientos previos;
- c) capacidad económica de la empresa; y
- d) número de trabajadores afectados.

607 La imposición de sanciones económicas, deberá tener como base el salario mínimo vigente en el momento de la comisión del hecho. Un reglamento acordado por el Ministerio de Trabajo, dentro de los treinta días posteriores al inicio de la vigencia del presente Código, determinará los montos y el procedimiento para imponer las sanciones

608 La acción para la imposición de las sanciones tiene carácter público y es obligación ejercitarla por las autoridades administrativas de trabajo. Los trabajadores, los empleadores y los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, tienen el derecho de denunciar ante las autoridades administrativas de trabajo, las violaciones a las normas de este Código que tengan conocimiento.

609 Si el obligado al pago de la multa impuesta no la efectúa dentro del plazo que estipule el reglamento citado en el artículo seiscientos siete de este Código, el Ministerio



Parlamento Centroamericano

de Trabajo, a través de la dependencia administrativa pertinente, deberá presentar la denuncia al Juez pertinente.

610 Los ingresos que por concepto de multas, constituyen un fondo privativo del Ministerio de Trabajo, quièn los destinará los programas de recreación de los trabajadores.

611 Los funcionarios o trabajadores del Ministerio de Trabajo que infrinjan, violen o incumplan normas pertinentes del presente Código o las promuevan o toleren, deberán ser suspendidos inmediatamente de sus cargos. Y, en el supuesto de que depuse de haber sido escuchado el sindicato, se compruebe el hecho o hechos que se le sindicaron, bajo responsabilidad del Ministro de Trabajo, deberán ser despedidos. Quedan a salvo las responsabilidades penales y/o civiles que puedan declarar los Tribunales comunes.

Título XIII

CAPITULO ÚNICO

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS

I En los casos en que no se hubiere señalado plazo para que entren en vigor los Reglamentos previstos en el presente Código, estos deberán promulgarse dentro de los tres meses siguientes al inciso de la vigencia de esta ley.

II Los Juicios de trabajo de cualquier naturaleza que sean, que al entrar en vigencia esta ley se encuentren en trámite, continuarán y fenecerán, tanto en lo que se refiere a los procedimientos que deban seguirse como a las disposiciones sustantivas que corresponda aplicar, de conformidad con las normas que hubieren estado en vigencia a la fecha de su inicio.

III Se deroga .

IV Esta ley entrará en vigencia treinta días hábiles después de su publicación en el Diario Oficial.