

Consideraciones SOBRE EL SEPTIMO DIA

J. A. TLJERINO MEDRANO

En el número correspondiente al mes de Mayo pasado de la Revista Conservadora, aparece un artículo del destacado Abogado, Doctor Horacio Argüello Bolaños, que se refiere al pago del Séptimo día, de acuerdo con las Reformas al Código del Trabajo del 12 de Octubre de 1962.

El notable Abogado conservador hace un magnífico juicio jurídico, anotándole falla al artículo 72 reformado del Código del Trabajo y se pregunta: "si realmente ha marcado la Reforma una conquista más para la clase trabajadora".

El aparte 3 de dicho Artículo dice: "los días de descanso obligatorio o los compensatorios de éste serán remunerados, exceptuándose el caso en que se haya convenido el salario por períodos mensuales o mayores".

Efectivamente, pudiera creerse que se desvirtúa el pago del Séptimo día si se supone una irresponsabilidad y mala fé inaudita en la clase patronal de Nicaragua, que pudiera traducirse en que la mayoría de ellos procurasen convenir los salarios que pagan semanalmente por períodos mensuales o mayores con detrimento de la clase trabajadora. Es muy posible que algunos patronos incomprensivos e irresponsables pudieran pretender esto, con política de avestruz, dando así argumentos a los comunistas criollos, en su afán de trastornar la armonía obrero-patronal que debe existir en el país.

Sin embargo, estimamos que estos casos no son muy frecuentes porque los mismos trabajadores serían los primeros en denunciar semejante atropello a una Ley que marca una etapa decisiva en el desenvolvimiento social de la República.

Nosotros no somos tan pesimistas como el respetado maestro Argüello Bolaños.

Se calcula que este aumento del 16.6% en el salario del trabajador, significa un ingreso adicional de más de ciento cincuenta millones de córdobas anualmente, que constituye sin lugar a dudas una saludable inyección económica para nuestro mercado de consumo interno, que significa también beneficios para nuestras industrias; al mismo tiempo se estimula la asistencia al trabajo, evitan-

do el absentismo que tanto perjudica a los obreros y a las Empresas, sobre todo a las agrícolas.

Por otra parte, el trabajador puede cumplir con el precepto divino del descanso semanal sin que esa medida restauradora de la salud y de sus energías le cueste un sacrificio en su economía, ya que tanto el trabajador y su familia gastan en alimentación y vivienda los días de descanso.

El pago del Séptimo día se compagina perfectamente con el Arto. 15 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y con el Arto. 13 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, ambos documentos adoptados por la 9a. Conferencia Interamericana de Bogotá, Colombia (1948).

Vamos a abonar nuestro criterio optimista sobre este particular con algunas cifras sumamente interesantes:

El Instituto Nacional de Seguridad Social calculó como salarios cotizables, solamente en el área urbana del Distrito Nacional de Managua, por supuesto, la suma de \$210,000.000.00 para el año fiscal 1962-1963; sin embargo, esta estimación de los salarios percibidos por los trabajadores fue superada por la realidad en \$48.000.000.00, particularmente por el aumento de salarios que significó el pago del Séptimo día desde el mes de Octubre de 1962 hasta esta parte, teniendo una incidencia secundaria el pago de vacaciones proporcionales.

El Departamento de Estudios Económicos del Ministerio del Trabajo acaba de terminar una encuesta efectuada para conocer las consecuencias socio-económicas que la implantación del Séptimo día ha tenido en el país, con este fin, se visitaron las principales 27 empresas industriales de todas las ramas de actividades que utilizan el pago semanal, como son Fábricas de: Bebidas Gaseosas, Textiles y Camisas, Empresas Constructoras y Metalúrgicas, Desmotadoras, Zapaterías, Talleres Mecánicos, etc., entrevistándose a 34 Gerentes o Ejecutivos y a 84 trabajadores.

El 94.12% de los patronos entrevistados opinaron que el pago del Séptimo día es una

Ley laboral provechosa para la clase trabajadora, porque tiende a conseguir una mayor productividad y beneficia al trabajador en el aspecto económico, el 85.29% de los patronos entrevistados contestaron que sus empresas no tuvieron problemas para aplicar la Ley.

La totalidad de los patronos entrevistados contestaron que todos sus empleados reciben la prestación y que antes y después de la aplicación de la Ley han pagado salarios semanalmente, no habiéndose efectuado ningún despido por este motivo, el 70.59% de los Gerentes o ejecutivos contestaron que el pago del 70. día ha mejorado la asistencia de los trabajadores y el 76.47% opinaron que no han observado defectos en la aplicación de esta ley.

Por su parte, de 84 trabajadores entrevistados 83 contestaron que perciben el pago del Séptimo día correctamente, el 94.05% de los trabajadores entrevistados respondió que la Empresa patronal le pagó espontáneamente, sin necesidad de reclamo, el Séptimo día, el 98.81% contestó que cumplen satisfactoriamente los requisitos necesarios para optar el pago del Séptimo día, es decir, que no faltan a su trabajo ningún día de la semana, y el 95.24% aceptaron que sus ingresos han aumentado sensiblemente con el pago del Séptimo día.

Todos los trabajadores entrevistados explicaron que no hubo recortes en sus respectivas Empresas por el pago del Séptimo día, ni se han observado modificaciones en el sistema de pago acostumbrado y el 97.62% expresaron que se sienten estimulados por el pago del Séptimo día que les hacen sus Empresas de acuerdo con la Ley. El 70.24% opinó que su rendimiento personal es mayor desde que se implantó el Séptimo día y el 98.81%, es decir, todos menos uno, dijeron que esta Ley es buena y los beneficia.

Por aparte, el Departamento de Estudios Económicos del Ministerio del Trabajo estima que el 90% de las Empresas de Managua están cumpliendo con el pago del Séptimo día.

Por supuesto que este muestreo refleja el ambiente capitalino y no puede tomarse como un dogma de fé en lo referente al resto del país, pero sí debemos creer que a escasos 8 meses de la promulgación de la Ley se ha logrado beneficiar a los trabajadores reconociéndoles este derecho y contando, en parte muy apreciable, con la buena fe del sector patronal.

Es evidente, pues, que la Ley propiciada por el Gobierno Liberal que presidió el Ingeniero Luis A. Somoza D., fue emitida con la seguridad de que iba a rendir frutos positivos, aún cuando los abogados podamos encontrarle ciertas fallas jurídicas que perfectamente pueden y deben superar a medida que la experiencia nos lo vaya indicando.

INTEGRACION ECONOMICA CARGAS SOCIALES

- ** En Honduras el Código del Trabajo data del 10. de Julio de 1959.
- ** En Costa Rica, el Código del Trabajo fue dictado el 27 de Agosto. de 1943.
- ** En El Salvador no existía hasta hace poco un Código del Trabajo
- ** En Nicaragua fue promulgado el 23 de Agosto de 1954.
- ** En Guatemala el decreto legislativo del Código del Trabajo lleva fecha de 17 de Febrero de 1947.

Todos los países Centro-Americanos otorgan el derecho a vacaciones, regulándolo en cuanto al número de días en diferente forma y extensión:

- ** EN HONDURAS, el período de vacaciones remuneradas a que tiene derecho cada trabajador después de cada año de trabajo continuo al mismo patrón es de diez días al final del primer año; después de dos años de servicios continuos: doce; después de tres años: quince; después de cuatro años: veinte días.
- ** EN COSTA RICA el Código establece que todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas cuyo mínimun se fija en dos semanas por cada 50 semanas trabajadas de labores continuas. Sin embargo, cuando se tratare de labores agrícolas o ganaderas, el patrono no estará obligado a otorgar las prestaciones de que habla el párrafo del artículo citado, pero deberá pagar en todo caso a sus trabajadores, a título de vacaciones, los días feriados, excepto los domingos.
- ** EN NICARAGUA, por cada seis meses de trabajo continuo, el trabajador tiene derecho a dos semanas de vacaciones. Por la última reforma se establecen vacaciones proporcionales.
- ** EN GUATEMALA para que el trabajador tenga derecho a vacaciones remuneradas, deberá tener un mínimun de 150 días trabajados en el año al servicio del mismo patrono.
- ** EN EL SALVADOR se exigen 200 días de trabajo.

(Tomado del Trabajo "Estado actual de la Legislación del Trabajo en Centro-América, posibilidades de Unificación", por el Dr. Alfredo Ferreti L, Memoria del Min. del Trabajo, 1955-1962)