

EL ANTEPROYECTO PARA EL NUEVO CODIGO DE TRABAJO

Lic. German Edo. Cascante Castillo

En representación del Ministro de Trabajo,
Lic. Edwin León Villalobos

Agradezco al IESTRA, a la Universidad Nacional y a los organizadores de esta actividad por la oportunidad otorgada de participar en ella. Esta exposición, será muy breve, como ustedes comprenderán, por razones de tiempo. Acaba de decir el señor Trejos que hay algo que tiene de bueno el proyecto que se discute, es precisamente que ha puesto a la gente a pensar. En Costa Rica, con respecto para muchos que realmente sí piensan, debemos decir que hay muchos que no lo hacen.

El documento que tiene don Luis Armando Gutiérrez y el señor Chinchilla, es el documento original, por lo tanto es un anteproyecto. Con ese carácter se les envió a las organizaciones de empleadores y a las organizaciones de trabajadores, para que ellos lo estudiaran e hicieran las observaciones. Igualmente, se le envió a la OIT y a la Iglesia Católica, después llevaron sus recomendaciones, sus observaciones. Algunos de los documentos que se han mencionado aquí, como observaciones de los trabajadores, sinceramente no los conozco. Sé que han llegado algunos pocos de los trabajadores. A través de los medios de comunicación, nosotros nos enteramos que el CPT había manifestado un rotundo no al proyecto de código, al anteproyecto, al documento como estaba entonces, precisamente por las razones que expusieron los señores Chinchilla y don Luis Armando.

El documento no será proyecto sino cuando se envíe a la Asamblea Legislativa. Ahora estamos en una etapa en donde se están discutiendo todas las observaciones que han hecho llegar los que tuvieron a bien enviarlas al Ministerio de Trabajo, incluidas las de la OIT, lógicamente.

Algunas de dichas recomendaciones u observaciones ya se han incorporado a lo que va a ser el proyecto definitivo, el que va a hacer enviado a la Asamblea Legislativa. Las objeciones que han hecho los compañeros, no tienen las razones que ellos están diciendo, precisamente por esta circuns-

tancia de que lo que ellos tienen es un anteproyecto. Lo que hay ahora es un documento un poco diferente, en donde se han acogido una serie de sugerencias, incluidas algunas que han hecho los señores sindicalistas.

Paso a hacer la exposición en la parte que interesa. Debo decir que, por las mismas razones de tiempo y como ya don Bernardo Peralta expuso lo que se refiere al derecho individual, yo me voy a concentrar en la parte del derecho colectivo, dejando de lado un sinnúmero de cosas que desde el punto de vista jurídico se consideran muy importantes: todo lo relativo a la jurisdicción de los tribunales, a la materia relativa a la organización de los tribunales, a cuáles son los principios reguladores de la actividad procesal, etc. Tales aspectos podrán retomarse en una mejor oportunidad. Por ahora nos limitamos al Derecho Colectivo.

¿Cuáles son los principios que rigen en materia colectiva, de conformidad con el proyecto; es decir, la parte del proyecto que ya está aprobada con carácter definitivo, que no es la parte del anteproyecto que tenía don Luis Armando?

En primer lugar, y en esto me van a disculpar, yo quisiera mejor leer algunos artículos. . .

Se considera de interés público lo relativo a los procedimientos de negociación colectiva, a la regulación de los medios de presión, y a la prohibición de las prácticas laborales desleales, de empleadores y de trabajadores o de sus respectivas organizaciones.

El artículo 378 dice: “Rigen para las relaciones de derecho colectivo los mismos principios generales del derecho individual del trabajo, en favor de los trabajadores, de sus organizaciones, para la búsqueda de mejoras económicas sociales o profesionales y la defensa de sus derechos en atención con los intereses propios de cada sector y no a la individualidad de sus componentes”. Los principios que regulan el derecho individual, ya los enunció hace un rato don Bernardo Peralta. Es importante, también, leer el artículo 382 que dice: “La determinación de la voluntad colectiva, para los efectos de este título, estará expresada por los principios que informan el sistema democrático, a saber, se consideran imperativos los siguientes: 1. Voto personal, directo y secreto, criterio de mayoría, entendiendo por tal, el voto concurrente de la mitad más uno de los votantes. 2. Posibilidad cierta de ser electo para los cargos de representación. —De las reuniones de los órganos representativos y de las elecciones de representantes y de revocación de su mandato, cuando no actúen conforme al interés de la mayoría. —Responsabilidad de quienes ejercen la representación y de las respectivas organizaciones de empleadores o de trabajadores por acciones ilegales abusivas, tanto en perjuicio de sus representados como de terceros.

En cuanto a los sujetos del Derecho Colectivo, que ya se ha discutido aquí, es conocido que en Costa Rica es una realidad la existencia del solidarismo.

¿En el nuevo Código de Trabajo, en el proyecto éste, le damos alguna ventaja a las asociaciones solidaristas? Nosotros honestamente creemos que no, en ninguna parte dice lo que las asociaciones solidaristas pueden o no pueden hacer. Las asociaciones solidaristas no se pueden desconocer, porque son una realidad, tienen su ley, tienen su regulación jurídica. ¿Qué van a poder hacer? Pues

podrán hacer lo que hacen actualmente. Están reguladas por su ley particular, por su ley especial. En el Código de Trabajo en ninguna parte se dice que se le dan tales o cuales posibilidades a las asociaciones solidaristas.

¿Por qué se reconocen a las coaliciones y a los comités permanentes? Por la misma circunstancia de que cuando no existe sindicato los trabajadores deben tener alguna protección. Los trabajadores individualmente considerados deben tener alguna protección. De lo contrario se verían perjudicados doblemente por el hecho de que: primero, no pertenecerían a ningún sindicato y, segundo, por eso mismo, no contarían con apoyo de la legislación. En estos casos, donde hay un principio de libre sindicalización, de afiliación libre (el que quiere se afilia y el que quiere no), que está reconocido constitucionalmente y también en los convenios de la OIT, no hay posibilidad de forzar a los trabajadores a que se sindicalicen. Pues a esa gente que no quiere sindicalizarse, en el proyecto de código se le busca protección. Por eso se protegen las coaliciones y los comités permanentes.

Me van a disculpar ustedes de que lea los artículos correspondientes, pero me parece que es conveniente que deduzcan, como dije inicialmente, a partir de la lectura de algunos de ellos que son especialmente importantes.

El artículo 390 dice: “Declárese de interés público la constitución y funcionamiento de los sindicatos, como uno de los medios más eficaces para contribuir al sistema democrático costarricense y su desarrollo. El Poder Ejecutivo podrá autorizar y conceder exoneraciones en el pago de impuestos o tasas nacionales o municipales a las organizaciones sindicales, a fin de dar cumplimiento a lo anterior”.

Para efecto de resguardar todos los procesos de sindicalización (uno de los grandes problemas que ha habido aquí, en eso estamos conscientes los miembros de la comisión), para que los trabajadores que están organizando un sindicato tengan protección y también los que están sindicalizados, y no sólo los dirigentes, creo que el anteproyecto como está ahora, va más allá del Fuero Sindical. El Fuero Sindical que ustedes habrán oído mencionar, lo que pretende es la protección solamente para los dirigentes sindicales. Aquí en el proyecto se pretende la protección no solo de los dirigentes, sino también para los trabajadores individualmente considerados, sean dirigentes o no lo sean, estén sindicalizados o pretendan sindicalizarse.

Artículo 392: “En particular será prohibido y absolutamente nulo e ineficaz todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo; y c) despedir a un representante de los trabajadores o perjudicarlo de cualquier modo por razón de su condición, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dicho representante actúe conforme a la legalidad”.

En este momento, uno de los mayores problemas que hay es el siguiente. Cuando se plantea algún tipo de acción por parte del comité permanente de trabajadores, cuando no existe sindicato (o

incluso a veces los sindicatos), planteado un pliego de peticiones, por ejemplo, hay una disposición del código vigente que no es eficaz. Todo despido que tenga que hacer el patrón tiene que avisarlo y ser previamente autorizado por el juez. Sin embargo, en violación a esta norma, se ha hecho más de un despido. Resulta que ante el reclamo de los trabajadores en los tribunales, éstos han dicho que como no existe un procedimiento de reinstalación para esos trabajadores que fueron indebidamente despedidos, no puede ordenar la reinstalación. En el proyecto de código existe un procedimiento de reinstalación para todos estos casos. Como sabemos que a veces resulta sumamente difícil ir a los tribunales, porque los juicios tardan mucho, entonces se da la posibilidad de que la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo intervenga en estos casos y tenga la facultad de ordenar la reinstalación, sin que esto implique una decisión de carácter definitivo. El patrón afectado podrá apelar a la vía judicial, porque considera que la orden de reinstalación está mal dictada, pero hay esta garantía de reinstalación y de revisión judicial.

Artículo 407, siempre buscando las garantías del derecho de sindicalización: "A los efectos del artículo (aquí se hace mención a un artículo al que debemos hacer la concordancia respectiva), se tendrá por ilícita cualquier acción u omisión de empleadores o trabajadores contra los constituyentes de un sindicato, o por causa de su acción sindical".

En relación con los comités permanentes de trabajadores, ya dijimos, y esto es una realidad en Costa Rica, que no todos los trabajadores están sindicalizados. Hay que buscarle protección a aquellos trabajadores que no están sindicalizados, que quieren hacer planteamientos ante el patrón y que necesitan protección. Ante las manifestaciones de que se ha dado prevalencia al comité permanente en relación con el sindicato y las funciones de éste, les voy a leer un artículo que claramente dice lo contrario. Es el 428: "En los centros de trabajo donde no exista sindicato (es decir a falta de sindicato, o sea no habiendo sindicato), los trabajadores tienen derecho de integrar libremente comités permanentes que los representen ante el empleador. Si con posterioridad a la constitución de un comité permanente se funda un sindicato, automáticamente la representación de los trabajadores se acreditará a éste".

Reconocemos como cierto que algunas de estas disposiciones se han adoptado por recomendaciones de los compañeros sindicalistas, de aquellos que quisieron hacer llegar recomendaciones (que no fueron todas las organizaciones consultadas), y también de la OIT. Precisamente de eso se trataba. El anteproyecto era para que la gente lo estudiara e hiciera llegar las observaciones y recomendaciones, para luego hacer el proyecto definitivo.

Se conoce en doctrina laboral que el objeto de las convenciones colectivas es precisamente negociar aspectos para mejorar. Igualmente, que todo tipo de negociación debiera ir en esa idea. Esta tesis se plasma aquí en el proyecto para los llamados arreglos directos, que se denominan acuerdos colectivos, y para el caso de las convenciones colectivas.

Leo una definición sobre cuál es el objeto de la negociación de las convenciones colectivas. Conocemos que en otros países a veces los sindicatos han cedido en algunas cosas, es decir, han dejado de disfrutar durante un tiempo de algunas ventajas a cambio de otras que consideran más importantes y perentorias. Sin embargo nosotros adoptamos la decisión de que las convenciones colectivas,

y cada nueva negociación, son precisamente para mejorar y nunca para disminuir los derechos logrados por los trabajadores.

Artículo 432: "El objeto de la convención colectiva es el de reglamentar, para su mejoramiento, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales con el fin de establecer la paz social entre las partes, por el período de su vigencia".

Artículo 435: "Todo empleador que utilice en su empresa o centro de producción los servicios de más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados, tendrá la obligación de entablar negociaciones con el sindicato respectivo, con los fines de concertar una convención colectiva, cuando éste lo solicite. En caso de que esté en vigencia una convención colectiva, la solicitud de negociación sólo podrá presentarse dentro del mes previo al vencimiento de dicho instrumento, en cuyo caso no operará prórroga".

Hay una disposición importante, que tiene que ver con lo que han dicho los señores sindicalistas, en el sentido de que hay patronos en nuestro país que no aceptan la existencia de sindicatos, simplemente no admiten la existencia de los sindicatos. Pues en este anteproyecto se faculta a los sindicatos para que acudan al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio, a que pidan un certificado de titularidad, mediante el cual puedan llegar donde el patrón a solicitarle negociar. Con el certificado de titularidad tienen garantía para negociar. No significa que se conceda todo lo que se pide, pero sí que se deba negociar. ¿Eso qué implica? Implica una protección, porque las disposiciones del proyecto hablan de que en estos casos, todo despido que se vaya a hacer debe ser previamente avisado, previamente autorizado por el juez. Además, si se hiciera un despido, tendría que demostrarse que no obedece (y esa carga de la prueba le corresponde al patrón, es el patrono el que tiene que demostrar que ese despido obedece a cualquier otra causa) al hecho de que el trabajador está queriendo formar un sindicato o integrando un sindicato, o que representa a los trabajadores en la negociación colectiva. Aquí opera el procedimiento de reinstalación que habíamos dicho un rato.

En cuanto a la huelga, los aspectos objetados por los dirigentes sindicales no están incorporados en el proyecto. Ellos están hablando de lo que era el anteproyecto, cuando se les envió y en eso le concedemos toda la razón. En cuanto a la huelga hay una modificación que yo considero importante. Los señores sindicalistas no la han observado; está contenida en el 447. Ustedes saben que actualmente el derecho de huelga, la titularidad de ejercer la huelga, sólo le está reconocido a los trabajadores, no al sindicato como persona jurídica. El artículo 447 dice lo siguiente: "La titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores organizados en un sindicato o en una coalición. . .". ¿Por qué no poner que sólo los trabajadores sindicalizados? Porque entonces los no sindicalizados no tendrían derecho de ir a la huelga. El anteproyecto tiene esa modificación importante de que tanto a los trabajadores coaligados, como al sindicato, se les da esa oportunidad, esa posibilidad de realizar, de convocar y de organizar todo el procedimiento de huelga.

En cuanto a las consecuencias de las huelgas legales, cabe señalar que incluso la OIT se manifestó en contra de una de las cosas que pusimos nosotros. Dice el artículo 456: "La huelga legal tiene los siguientes efectos jurídicos: (leo los incisos) d) el tiempo que dure la huelga legal se computará

como de trabajo efectivo, para todas las prestaciones que tengan como base la antigüedad de servicios; y e) los trabajadores tienen derecho al pago de los salarios dejados de percibir en los días holgados”. Esta última parte, en cierta forma, fue objetada por la misma OIT, que dice que no parecía muy normal que en los casos de huelga legal los trabajadores tuvieran derecho a percibir los salarios. La presunción que se establece o que subyace es que en los casos de huelga legal, la mayoría de las veces, el patrón ha hecho imposible la negociación o se ha negado, sin razones suficientes, a negociar, y por ello los trabajadores tienen que ir a la huelga. En vista de esa presunción, digamos que la razón última es una negativa injustificada del patrón, nosotros creemos que debería correr con el pago de los salarios durante ese tiempo de huelga legal.

En cuanto a la cláusula de paz social, de que habla don Luis Armando Gutiérrez, y en el caso de la huelga, el artículo 461 dice lo siguiente: “El derecho de huelga es irrenunciable pero será válida la cláusula de paz que se incluya en una convención, acuerdo conciliatorio o acuerdo colectivo, donde el sindicato se compromete a no ejercerlo durante la vigencia del instrumento de que se trate, o plazo menor acordado. No será válida la renuncia respecto de materias no comprendidas en la convención o los acuerdos referidos”. Es decir, que por esas materias no comprendidas en el acuerdo colectivo o en la convención colectiva, los trabajadores pueden gestionar la firma de un nuevo documento, e, incluso, si no se firma, hasta ir a la huelga.

Dije que en el proyecto se establecen una serie de garantías contra las denominadas prácticas laborales desleales, pretendiendo estabilidad para los trabajadores que están formando un sindicato, para los trabajadores que están ejerciendo representación sindical, para los trabajadores que, no existiendo un sindicato en la empresa, sean representantes de sus compañeros, ante las peticiones que tienen que plantear a su patrón. En este sentido me parece importante leer el artículo 471, que dice: “Constituyen prácticas laborales desleales de empleadores, de sus respectivos sindicatos u organizaciones, aquellas acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el ejercicio de sus derechos a trabajadores, sus sindicatos, sus organizaciones o a coaliciones de trabajadores”.

El artículo 472 dice lo siguiente: “Quedan totalmente prohibidas las prácticas laborales desleales. Cualquier acto que de ellas emane es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará en la forma señalada en este capítulo”.

Luego hay otro artículo que señala cuáles son las prácticas laborales desleales. El 473 nos las define y nos las señala: “Fuera de otras similares, son prácticas laborales desleales de empleadores, sus sindicatos o sus organizaciones: a) los despidos injustificados o ilegales que tiendan a disminuir el apoyo a los movimientos colectivos de los trabajadores o sus sindicatos (los movimientos colectivos son la huelga y todos aquellos que tienden a presionar al patrón a la negociación); b) las sanciones disciplinarias o de otra índole que no estén debidamente justificadas; c) el paro ilegal; d) las publicaciones por cualquier medio (ya dijimos que son de los patronos), que tiendan a injuriar o a calificar indebidamente a los movimientos colectivos; e) la negativa injustificada a negociar, cuando corresponda, con quien tenga la titularidad debidamente acreditada, los instrumentos colectivos previstos en este código; f) la negativa a deducir las cuotas sindicales ordinarias debidamente solicitadas por el sindicato de los trabajadores; g) inducir a los trabajadores por cualquier medio a afiliarse o a retirarse de determinado sindicato u organización de trabajadores, así como a apoyar o no a determinado ins-

trumento o acción colectiva; h) intervenir o interferir en la administración o asuntos propios del sindicato u organización, a la cual están afiliados sus trabajadores; i) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de su sindicato; j) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo; k) despedir a un representante de los trabajadores o perjudicarlo de cualquier modo por razón de su condición de tal, de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical, siempre que dicho representante actúe conforme a la legalidad; y l) cualquiera otras indicadas en este código”.

En vista de que se me ha vencido el tiempo, no puedo exponer algunas cosas interesantes que quedan pendientes para una próxima oportunidad.

Para terminar sólo quiero referirme a una cuestión que dijo don Luis Armando, en cuanto a que probablemente en el Ministerio de Trabajo, se daban listas de los dirigentes sindicales. Digo lo siguiente: hay muchos dirigentes sindicales muy conocidos, como don Luis Armando Gutiérrez, ¿qué patrón necesita saber si don Luis Armando es dirigente o no lo es? Además, los patronos tienen muchas posibilidades de darse cuenta quiénes son dirigentes sindicales; para ello no creo que sea necesario que en el Ministerio se proporcione ninguna lista. En todo caso, eso no se hace. Aparte de eso, el Registro de Organizaciones Sociales es eso, un registro público, que lo puede ir a ver todo el que quiera. Cualquier interesado puede ir a sacar la lista de todos los dirigentes sindicales que quiera. Hay dirigentes que no lo son formalmente, son dirigentes elegidos por los propios trabajadores, incluso no integran una junta directiva, son trabajadores con una gran identificación con los problemas de sus compañeros. Por eso éstos los eligen para ciertas actuaciones. Esta gente, cuando llega donde un patrón, éste no necesita ir al Ministerio para que le digan que representan a sus compañeros. Bueno, en estos casos de los no sindicalizados, también el código trata de protegerlos y, como dije hace un rato, no sólo a los trabajadores sindicalizados.

¡Muchas gracias!

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

P/ ¿Cuál es la posición del Ministerio de Trabajo con respecto del despido con responsabilidad patronal?

R/ En principio, la doctrina laboralista se ha pronunciado por la estabilidad, de la que hablaba don Luis Armando Gutiérrez. Esto sería lo ideal, que haya estabilidad en el empleo; sin embargo, hay un artículo de la Constitución Política que ha sido interpretado por la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que en Costa Rica hay libertad de despido. Dicho artículo dice que todo trabajador despedido sin motivo justificado tendrá derecho a un auxilio de cesantía. Un código de trabajo, una ley que viniera a establecer una estabilidad permanente, absoluta, evidentemente podría ser inconstitucional. Nosotros no quisimos correr este riesgo. Es cierto que, como decía, lo preferible sería la estabilidad; sin embargo, el cambio de un sistema como el que hay actualmente, donde las causas justificadas de despido son “muy manejables”, a un sistema donde por cualquier motivo de terminación del contrato de trabajo el patrón tenga que pagar una cesantía, me parece que significa un gran avance. Repito, no

es una posición solamente personal, sino que toda la doctrina laboralista se ha manifestado por la idea de la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo. Así, se reconocen varios tipos de estabilidad: estabilidad absoluta, relativa, estabilidad relativa propia e impropia y hay una serie de definiciones sobre esto. Yo creo que en Costa Rica tendríamos el problema éste de la inconstitucionalidad, por eso la decisión que se tomó, en cuanto al proyecto, es la que les he expuesto.

Se dice que la Corte ha interpretado un artículo de la constitución, en el sentido de que se permite el despido injustificado en Costa Rica, eso implica que para que la Corte no siga interpretando ese artículo en esa forma, hay que modificarlo. Lo que quiero decir es que mientras exista el artículo constitucional, la Corte va a seguir interpretándolo así. ¿Cuál es el problema? Que hay que modificar ese artículo, porque la ley ordinaria no puede modificar un artículo de la Constitución. ¿Se han dado cuenta lo difícil que es pasar un proyecto de ley de esta naturaleza en este país?, imaginense lo que sería modificar un artículo constitucional de ese carácter.

P/ Dice el artículo 63 de la Constitución Política (que según el licenciado Chinchilla no existe): "Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización, cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación". Este artículo ha sido interpretado por los tribunales, precisamente en el sentido de que los patronos pueden despedir sin justa causa. Para poder modificar este artículo de la Constitución, no sé cuanto tiempo nos llevaríamos; o sea, que si nos quedamos esperando a esa modificación nunca vamos a terminar de hacer el proyecto de código. Mientras tanto, entonces, seguimos con la legislación como está.

R/ Parte de las inquietudes que hay plasmadas en el proyecto, van a seguir este tipo de deficiencias. Es cierto que actualmente en la legislación no existe ningún tipo de garantía, yo ya lo había dicho. Incluso en los casos de los pliegos de peticiones (ni siquiera tratándose de dirigentes sindicales), que los trabajadores hacen a los patronos, hay una disposición en el 503 del código. Se señala que en los casos de despido, éstos deben ser previamente autorizados por el juez; sin embargo, a pesar de que se han realizado en contradicción de esta norma, cuando los trabajadores han reclamado los jueces han dicho que no hay un proceso de reinstalación, no hay una facultad, para ellos, para poder obligar al patrón a reinstalar a ese trabajador que fue mal despedido. En este caso concreto por querer plantearle una serie de peticiones a su patrón.

Estas son las cosas que nosotros creemos que estamos corrigiendo, con todo lo que yo les he leído respecto de las prácticas laborales desleales. Precisamente dije que esas normas no protegen sólo a los dirigentes sindicales, sino a todos los trabajadores, contra quienes se prohíbe el despido por el hecho de querer formar un sindicato, por querer pertenecer a un sindicato, o por ser representante sindical. Aquí se da una especie de estabilidad; a estos trabajadores no se les puede despedir por dichos motivos; podrán despedirlos por otros motivos, pero no por éstos. Si los despiden, tienen que reinstalarlos con el pago de los salarios dejados de percibir.

P/ Actualmente, el Ministerio tampoco tiene posibilidades de reinstalación. No las tiene un juez, que aparentemente debería tenerlas, porque a él le dijeron, "usted tiene que autorizar esos despidos" (es decir, después de comprobar que no obedecen a persecución sindical o a persecución por estar representando a sus compañeros de trabajo). En el proyecto se dispone no solo que el juez pueda reinstalar, sino también el Ministerio. Esta es una deficiencia existente que tratamos de corregir en el proyecto.

R/ Yo creo que voy a cansar a algunos compañeros, porque la pregunta se refiere a un aspecto al que me había referido.

Repito que existe esa deficiencia jurídica, existe esa deficiencia en la ley actual. Es cierto que los trabajadores después que son despedidos, por querer formar un sindicato, tienen que correr todo el camino que usted conoce y que acaba de decir. ¿Cuál es la solución que nosotros pretendemos para esa deficiencia que existe en el código vigente? Precisamente darle posibilidades a la Dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo, para que cuando el patrón no logre comprobar que el despido en cuestión obedece a una causa diferente a persecución sindical, pueda reinstalar, pueda ordenar la reinstalación de ese trabajador. Luego, si el patrón, a pesar de esa prevención, no lo hiciera, el trabajador puede ir a la vía judicial. Es cierto que mientras tanto tiene todo un problema, porque está de por medio su alimentación y la de su familia.

¿Qué solución se puede dar en estos casos? La solución es que no sólo se obligue a la reinstalación, sino además que se obligue al patrono a pagar los salarios que dejó de percibir ese trabajador, durante todo el tiempo en que estuvo pendiente el juicio. Aún más, si a pesar de la orden de reinstalación, el patrón no lo hiciera, nosotros estamos previendo como una sanción para estos casos, el apremio corporal. No sólo en estos casos, sino también en el de los despidos por el hecho del embarazo de una servidora o por el hecho de la lactancia, también se prevé la reinstalación y el apremio corporal, como último recurso, si el patrón no cumple con la orden de reinstalación.