

T
344.01
C.579C
1971
F.F.Y.C.S.
Gj. 2

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

“El Contrato-Ley, como Instrumento legal de Integración Económica Centroamericana”

Tesis Presentada por

ROSA JUDITH CISNEROS AGUILAR

Previa a la Opción del Título de

Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales

ABRIL - 1971

San Salvador,

El Salvador,

Centro América





UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

Dr. Rafael Menjívar

SECRETARIO GENERAL:

Dr. Miguel Angel Sáenz Varela

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Dr. Napoleón Rodríguez Ruiz

SECRETARIO:

Dr. Mauricio Alfredo Clará

Dr. Cordero / 11/8/97 / 41000

TRIBUNALES EXAMINADORES

MATERIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

PRESIDENTE: Dr. Guillermo Manuel Ungo
PRIMER VOCAL: Dr. Marcos Gabriel Villacorta
SEGUNDO VOCAL: Luis Ernesto Gutiérrez

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

PRESIDENTE: Dr. Manuel René Villacorta
PRIMER VOCAL: Dr. Jorge Alberto Barriere
SEGUNDO VOCAL: Dr. Manuel Arrieta Gallegos

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

PRESIDENTE: Dr. Francisco Arrieta Gallegos
PRIMER VOCAL: Dr. José Domingo Méndez
SEGUNDO VOCAL: Dr. Francisco Callejas Pérez

ASESOR DE TESIS:

Dr. Miguel Angel Parada

JURADO DE TESIS:

PRESIDENTE: Dr. Carlos Ferrufino
PRIMER VOCAL: Dr. Elías Herrera Rubio
SEGUNDO VOCAL: Dr. José Guillermo Orellana Osorio

En el Decanato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales; San Salvador a las ocho horas y quince minutos del día quince del mes de abril de mil novecientos setenta y uno.-

Reunidos los suscritos miembros del jurado nombrado para calificar la tesis doctoral intitulada "EL CONTRATO-LEY COMO INSTRUMENTO LEGAL DE INTEGRACION CENTRO AMERICANA", presentada por la bachiller ROSA JUDITH CISNEROS, por UNANIMIDAD de votos acuerdan: a) aprobar el trabajo sometido a su consideración; y b) considerar al alumno capaz de defenderla, después de haberla sometido al examen que prescribe el Reglamento respectivo. No habiendo más que hacer constar se termina esta acta que firmamos.-

Dr. Carlos Ferrufino,
PRESIDENTE

Dr. Elías Herrera Rubio,
PRIMER VOCAL

Dr. José Guillermo Orellana Osorio
SEGUNDO VOCAL

DEDICO ESTA TESIS:

A mis abnegados padres:

OCTAVIO CISNEROS AMBROGI y

ROSA DEL CARMEN AGUILAR DE CISNEROS

Con eterna gratitud

-----XXXXXXXXXXXX-----

Introducción

PRIMERA PARTE - EL CONTRATO-LEY

	Pág.
Capítulo I Conceptualización y Naturaleza Jurídica del Contrato-Ley.....	4
Capítulo II Antecedentes históricos del Contrato-Ley.....	7
Capítulo III Diferencias Terminológicas de la Contratación Co- lectiva en América Central.....	14
Capítulo IV Comentario a la Legislación de Costa Rica.....	19
Capítulo V Comentario a la Legislación de El Salvador.....	25
Capítulo VI Comentario a la Legislación de Guatemala	34
Capítulo VII Comentario a la Legislación de Honduras.....	38
Capítulo VIII Comentario a la Legislación de Nicaragua.....	44
Capítulo IX Situación del Contrato-Ley en Centro América (Cua- dro Sinóptico)	46

SEGUNDA PARTE - INTEGRACION
ECONOMICA CENTROAMERICANA

Preámbulo.....	48
Capítulo I Integración Económica.....	49
Capítulo II Breve Panorama histórico-Económico de Centro América.....	52
Capítulo III La Estrategia de la Integración Económica y el Con- trato-Ley en Centro América	66
Conclusión.....	71
Apéndice.-	

I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo de Tesis enfoca el estudio de dos temas; el Contrato-Ley, institución del Derecho Laboral, a nivel Regional, y el Proceso de Integración Económica Centroamericana.-

El primer tema aborda el análisis de esa parte del Derecho colectivo de Trabajo en Centro América, desde el punto de vista jurídico y como instrumento, como medio, uno de los muchos, que pueden contribuir a que el proceso de Integración Económica se realice en el territorio centroamericano.-

El estudio del mismo, hace más incursiones en el ámbito de la teoría que en el de la práctica, ya que en Centro América, a pesar de encontrarse regulado en las respectivas legislaciones de Trabajo, con excepción de un país, Nicaragua, no ha tenido hasta el momento, aplicación en el campo del hacer Laboral cotidiano.-

No obstante, la utilización que ha tenido el contrato-Ley en la misma América, en Argentina, por ejemplo, nos conduce a estimar que al ingresar el istmo centroamericano a un período de franco desarrollo industrial, esta institución se tornará necesaria y desempeñará el rol que le corresponde.-

El segundo de los temas, enfocado en forma somera, constituye un aspecto viviente de las corrientes económicas contemporáneas, que se desenvuelven afanosamente en la segunda mitad del presente siglo.-

En Europa la Integración Económica se presenta como un -

medio para llegar a una unión de carácter político. En América Central, como un instrumento para alcanzar el desarrollo económico y social del área y, mejorar, consecuentemente, el nivel de vida de sus habitantes.-

El punto de partida de los países europeos es el alto grado de desarrollo económico; se plantea en América Central como el punto de llegada, la meta que se pretende alcanzar. Por tal razón, los moldes integradores europeos quedan bastante grandes a los países en vías de desarrollo. Estos países, tienen que estudiar sus propios procesos, para estructurar con enfoque realista sus moldes, analizar y evaluar las medidas adoptadas, y seleccionar aquellas que funcionen apropiadamente, sin olvidar el panorama histórico que los circunda.-

Este trabajo pretende, modestamente, contribuir a ese estudio.-

Uno de los mayores problemas encontrados en su elaboración, ha sido la escasez bibliográfica, especialmente en lo referente al primero de los temas expresados. Si en alguna medida contribuimos a facilitar la labor de otros que aborden el estudio del Contrato-Ley, nos sentiremos satisfechos de poder ser útiles en las investigaciones que se realicen.-

El enfoque de los dos temas referidos determina la división de este trabajo en dos partes que se juntan en el último capítulo de la segunda de ellas.-

Consta, además, de un apéndice en el que se transcriben los capítulos del Derecho de Trabajo de cada país centroameri-

cano que se refieren al Contrato Colectivo de Trabajo y al Contrato-Ley.-

Pudimos haber incluido solamente la parte que corresponde a esta última Institución, pero consideramos conveniente dejar recopilada la legislación que regula el Contrato Colectivo de Trabajo, origen del Contrato-Ley, para facilitar su consulta a los compañeros que nos suceden en el estudio de la Jurisprudencia y de las Ciencias Sociales y para una mejor comprensión del tema de aquellos que, no siendo abogados ni estudiantes de estas disciplinas, estén interesados en su estudio.-

CAPITULO I
CONCEPTUALIZACION Y NATURALEZA JURIDICA
DEL CONTRATO-LEY

El Contrato-Ley representa una fase evolucionada del Derecho del Trabajo; es una nueva figura dentro del Derecho Colectivo del Trabajo. Se engendrara en el seno de una de sus -- principales instituciones: el Contrato Colectivo normativo, pero al nacer, se torna no solo en institucion especial sino ademàs en rectora de la que le dió origen.-

Podemos ~~expresar~~ que el contrato - Ley es una institucion "sui generis" del Derecho Colectivo del Trabajo, que persigue la igualdad y estabilidad de las condiciones socio-económi_ cas en que el trabajo debe prestarse en una industria o ac_ tividad económica, dentro de un ambito territorial determi_ nado.-

NATURALEZA JURIDICA

Han sido los autores alemanes los que más se han preocu_ pado por analizar la naturaleza jurídica del contrato-ley; y entre ellos la opinion se ha dividido en dos tesis.-

Una de ellas, sostenida por Walter Kaskel, Erwin Jacob y Sizheimer, expresa. que el decreto que da nacimiento al con_ trato-ley constituye un reglamento legislativo emanado de au_ toridad administrativa ya que ese decreto afecta en forma gene_ ral a gran número de personas; concluye esta tesis estimando al contrato ley como Derecho Estatal.-

La otra tesis defendida por los maestros Hueck y Nipper_

dey, niega que se trate de un reglamento legislativo, puesto que el contrato colectivo que le da origen no procede del legislador sino de la voluntad de personas que nada tienen que ver con el proceso de formación de la ley; además, ese decreto no crea normas sino que extiende las existentes en contratos colectivos o convenciones colectivas a patronos y obreros que laboran en una industria o actividad económica, extensión que opera por un acto de autoridad, Consecuencia de esta tesis es considerar al contrato-ley como derecho autónomo y no estatal.-

La ley, al facultar a la autoridad administrativa para extender los efectos del contrato colectivo normativo que reuna ciertos requisitos no está delegando función legislativa, está simplemente señalando una atribución y el acto realizado por la referida autoridad es de carácter administrativo y no legislativo.-

El Maestro De la Cueva (1) acepta la tesis sustentada por Hueck y Nipperdey y nos parecen atendibles sus reflexiones al respecto.-

De lo expuesto colegimos que la divergencia de opiniones surge ante el concepto tradicional de acto administrativo que es aquel acto jurídico que determina situaciones individuales, concretas, y emana de autoridad administrativa en el ejercicio de sus funciones públicas. Ahora bien, en el proceso evolutivo de las actividades administrativas cada vez más complejas,

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, México, D.F. Ed. Porrúa, S.A. 1960, Tomo 2 P. 698.-

no podemos actualmente estimar que sea acto administrativo sólo aquel que afecte situaciones individuales.-

La mayor participación del estado en la regulación de diversas relaciones que estaban anteriormente ubicadas en un ámbito puramente privado, ha hecho surgir nuevas y más complejas atribuciones del mismo, que a su vez ameritan la revisión de conceptos tradicionales ya sea para adecuarlos a las necesidades actuales o para estimarlos caducos y elaborar nuevos conceptos que respondan realmente a la problemática de nuestra época.-

La concepción del acto administrativo en sentido restringido deriva de la teoría alemana la cual estima que es aquel que emana de autoridad administrativa y afecta exclusivamente a los agentes administrativos o sea al personal subordinado a la misma, ya en forma individual o colectivamente a través de nombramientos, órdenes, instrucciones generales o circulares y aún reglamentos en cuanto conciernan exclusivamente al personal administrativo(1); pero no es tal aquel acto que trasciende de la esfera de los administrantes a la de los administrados.-

Por tal razón, dentro del derecho alemán puede sostenerse válidamente la tesis de que el contrato-ley es un reglamento legislativo y no un acto administrativo.-

Esta tesis no es válida para el Derecho Francés y tampoco lo es para el nuestro.-

(1) R. Carré de Malberg. Teoría General del Estado, México, D.F. Ed. Fondo de Cultura Económica, 1948 p. 474 .-

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO-LEY

A) EUROPA

1.- ALEMANIA

Es uno de los países europeos que primero legisla sobre esta materia; el 23 de diciembre de 1918 emite la primera ley sobre contratación colectiva y contrato colectivo obligatorio o contrato-ley al cual se le considera institución de Derecho Público. Posteriormente surge la ley del 4 de febrero de 1920 derivada de la Constitución de Weimar.

Es indudable la influencia de la legislación alemana en los posteriores procesos legislativos latinoamericanos; en cuanto a la materia objeto de este trabajo la ley de 1920 ya referida, establecía requisitos de forma y fondo para la constitución del contrato-ley, que podemos resumir así: existencia previa de un contrato colectivo; solicitud de parte ante el Ministro de Trabajo; publicidad; plazo para objeciones; resolución del aludido Ministro declarando o no su obligatoriedad; señalamiento de plazo de vigencia; ámbito de aplicación; admitía además, la posible coexistencia del contrato-ley con otros contratos colectivos que contuviesen mejores condiciones de trabajo celebrados antes o después del nacimiento del mismo.

Factores políticos conocidos por todos, dejaron sin vigencia esta legislación. Después de la segunda Guerra Mundial, el 19 de abril de 1949 se promulga una nueva ley sobre la materia que introduce algunas modalidades como la de exigir que

el contrato colectivo que servirá de base para el contrato-ley abarque al 50% por lo menos de los trabajadores del ámbito en donde se hará extensiva la obligatoriedad del mismo y que tal extensión obedezca a un interés público.(1)

2.- FRANCIA

Este país comenzó a legislar el contrato colectivo en 1919 ; pero no fue sino hasta el 24 de Junio de 1936 que reguló el contrato ley.-

A diferencia de la legislación alemana que necesita un contrato colectivo previo al trámite del contrato-ley, la legislación francesa sigue el sistema de la convención obrero patronal convocada por el Ministro de Trabajo a solicitud de las asociaciones profesionales más representativas, para determinar el contenido del contrato colectivo ordinario; el cual, previo el procedimiento de publicidad, plazo para oposición y consulta con la comisión técnica económica estatal, podría llegar a ser contrato-ley mediante decreto del citado Ministerio. Su ámbito de aplicación puede ser industrial o comercial en determinada región o en todo el país. (2).-

La ley de 23 de diciembre de 1946 modificó la de 1936 regulando el contrato-ley bajo el nombre de convenciones colectivas nacionales. Esta a su vez fue sustituida por la ley de 1950

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. México, Ed. Porrúa, S.A. 1960, 3a. Edición Vol. 2o. p. 514.

(2) Mario de la Cueva. OPUS CIT. p. 518.-

en la que se otorga al Ministerio de Trabajo la facultad de convocar de oficio la convención obrero patronal. Tanto la ley de 1946 como la de 1950 han regulado el contenido del contrato-ley a través de cláusulas obligatorias y cláusulas potestativas.-

3.- SUIZA

En 1941 la legislación suiza modificó el Código de las obligaciones que ya regulaba la contratación colectiva. Esta modificación permitió la extensión obligatoria de los contratos colectivos a determinadas ramas económicas o a la profesión objeto del convenio que no estuviesen inicialmente comprendidas en el mismo y siempre que exista necesidad de esa extensión.

4.- ITALIA

El Art. 39 de la Constitución Italiana del 27 de Diciembre de 1947 establece la existencia del contrato-ley para todos los miembros de la categoría profesional a que se refiera el contrato.-

B) AMERICA LATINA

5.- MEXICO

Una de las primeras legislaciones que regula el contrato-ley en América Latina es la Ley Federal del Trabajo de México que data del 18 de agosto de 1931. Su antecedente inmediato fue el Proyecto Portes Gil de 1929 que sufrió algunas modificaciones en el congreso antes de su aprobación; no obstante, la institución del contrato-ley del referido proyecto no sufrió modificaciones al ser discutido y se ha mantenido en el Art.58

y siguientes de la mencionada ley.(1).

Con relación a este país hay que tener en cuenta que en diciembre de 1969 fue emitida la nueva Ley Federal del Trabajo que regula el Contrato-Ley del Art. 404 al 421.-

6.- ECUADOR

Regula el contrato-ley en los Arts. 158 y 163 del Código de Trabajo promulgado el 5 de agosto de 1938 y en cuanto a esta institución se observa la influencia de la Ley Federal del Trabajo de México.- (2)

7.- BRASIL

El 10. de mayo de 1943 fue emitida la consolidación de Leyes de Trabajo que consta de 921 artículos. En el Art. 612 contempla la extensión del contrato colectivo celebrado por dos o más sindicatos representativos de categorías económicas o profesionales, a todos los miembros de las respectivas categorías, mediante la decisión del Ministro de Trabajo, Industria y Comercio. (3)

8.- COLOMBIA

El primero de enero de 1951 promulga Colombia el Código Sustantivo de Trabajo que contempla el contrato-ley en su artículo 472. Este Artículo faculta al Gobierno para extender las convenciones colectivas total o parcialmente a las empre__

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. México, Ed. PORRUA, S.A., 1959, 3a. Edición Vol. I. p. 140-141

- (2) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano de Trabajo. México, ed. Porrúa, S.A. 1960, 3a. Ed. Vol. II. P. 536.
- (3) Luis Díaz Barbieri. Legislaciones de Trabajo de Chile y Brasil en Memorias de Licenciados. Chile. Ed. Jurídica de Chile. 1950 Tomo III. Vol. IX. P. 404.-
-

sas de determinada rama industrial en una región económica, cuando las referidas convenciones comprendan a más de las dos terceras partes de los trabajadores de la misma rama industrial. También faculta al gobierno para dividir el país en regiones económicas y clasificar a las empresas según su capacidad técnica y económica en cada rama industrial. (1)

9.- ARGENTINA

En este país ha proliferado el contrato-ley por industrias a nivel nacional.-

En 1953 se promulgó la ley 14,250 sobre convenciones colectivas y contrato-ley (2). No obstante, desde marzo de 1944 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social dispuso la intervención de la Dirección de Acción Social Directa en la redacción de los convenios que establecían condiciones generales de salario y trabajo. Durante el período 1947-1951 se celebraron 1,300 convenciones colectivas, muchas de las cuales llegaron a homologarse convirtiéndose en convenciones colectivas nacionales.- (3).-

10.- TERCERA CONFERENCIA INTERAMERICANA DE TRABAJO .-

Se celebró en la ciudad de México del 10. al 16 de abril de 1946. Entre los temas abordados por una de las tres seccio_

(1) Jorge Ortega Torres. Código Sustantivo de Trabajo y Código Procesal de Trabajo. Bogotá. Ed. Temis. 1959

- (2) A. Fernández Postorino. Convenciones Colectivas de Trabajo. Buenos Aires. Ed. Abelado-Perrot. 1962 p. 30.
- (3) Jerónimo Remorino. La nueva Legislación Social Argentina Ed. Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto Buenos Aires, 1953 p. 33.
-

nes técnicas que analizó las relaciones de trabajo, se encuentra el de la extensión de los convenios colectivos. La resolución que al respecto adoptó esta Conferencia estableció ciertos principios de garantía que son los siguientes:

"A) El Convenio colectivo no debería extenderse sino a los empleadores y trabajadores que ejerzan su profesión dentro de los límites del campo de aplicación y territorial libremente fijados por las partes contratantes;

B) Unicamente los convenios colectivos celebrados, que ligan a la mayoría de los trabajadores y a la mayoría de los empleadores que ocupan el mayor número de trabajadores, pueden ser objeto de una medida de extensión;

C) Los empleadores y trabajadores que sean eventualmente sometidos al convenio colectivo deberían previamente ser consultados y autorizados a formular sus observaciones y objeciones; y

D) La extensión del convenio colectivo no debería decidirse, sino cuando los empleadores sometidos al convenio colectivo estén en posición de aplicar las condiciones de trabajo fijadas por éste, sin poner en peligro la existencia económica de las empresas". (1)

(1) Luis Vilaza Rivalta. Las Conferencias Interamericanas del Trabajo, en Memorias de Licenciados. Ed. Jurídica de Chile, Santiago, 1952. Vol. XXIV, Tomo VI. p. 408.

11. NOVENA CONFERENCIA INTERAMERICANA

La V Comisión de esta Conferencia celebrada en Bogotá en 1948 tuvo a su cargo la redacción definitiva del documento denominado "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales", de gran trascendencia para el derecho laboral Latinoamericano. (1).

Con respecto al Contrato-Ley la referida carta estableció en el inciso segundo del Art. 7o. lo siguiente: "La ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenciones colectivos a toda la actividad para la cual se concertaron y para ampliar su ámbito de validez territorial". (2)

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. México Ed. Porrúa, S.A. 1959. 4a. Ed. Tomo I. p. 338.

(2), Guatemala. Código de Trabajo de la República de Guatemala. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Tipografía Nacional 1967. V. 2 p. 541.

CAPITULO III

DIFERENCIAS TERMINOLOGICAS DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN AMERICA CENTRAL

Las diferencias terminológicas que encontramos en la legislación centroamericana con respecto a la institución del contrato-ley, derivan de las distintas denominaciones que en cada país de la región reciben las figuras de la contratación colectiva.-

La contratación colectiva de trabajo presenta esencialmente dos modalidades a menudo confundidas, que expondremos tomando como punto de referencia el contrato individual de trabajo.-

Existen contratos colectivos de trabajo que sustituyen al contrato individual de trabajo y contratos colectivos que no lo sustituyen. En ambos casos existe pluralidad en alguno o en los dos sujetos de la relación jurídico-laboral que se establece. Pluralidad organizada, circunstancial y transitoriamente para sólo la celebración y efectos del contrato, u organizada en forma duradera y con fines más amplios como en el caso de un sindicato.-

En el primer evento tenemos a un grupo de trabajadores sindicalizados o no, pactando la ejecución de labores determinadas, con un patrono, mediante una remuneración que por regla general se ajusta individualmente y se paga en igual forma. Esta figura es denominada por la doctrina contrato de equipo o contrato colectivo de ejecución de labores; constituye una suma de los contratos individuales de trabajo; estable

ce por sí solo la relación jurídico-laboral entre un patrono y el grupo de trabajadores; por tal razón la consideramos sustitutiva del contrato individual.-

En el segundo caso contemplado nos encontramos ante un contrato colectivo de trabajo de carácter normativo que reglamenta las condiciones generales de trabajo, condiciones que tendrán que incorporarse en los contratos individuales de trabajo, que con posterioridad a su celebración, se otorguen; constituye un "Código reglamentario" (1) de condiciones de trabajo. Por sí solo este contrato colectivo no establece una relación jurídico-laboral entre el patrono y un trabajador determinado. Por tal motivo, precisa la existencia del contrato individual de trabajo; éste entabla la relación dicha entre dos sujetos concretos y determinados.-

Esta segunda forma de contratación colectiva recibe diversas denominaciones; en Centroamérica se le llama Convenciones Colectiva de Trabajo (Costa Rica; Contrato Colectivo y Convención Colectiva de Trabajo (El Salvador); Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo (Guatemala); Contrato, Convenciones o Pactos Colectivos de Trabajo (Honduras.)

En beneficio de la claridad cuando en el curso de esta tesis hagamos alusión a la primera figura la denominaremos contrato de equipo, y al referirnos a la segunda la llamaremos, contrato colectivo, Convención Colectiva o Pacto Colectivo.-

(1) Guillermo Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual Editorial Depalma, Buenos Aires, 1953. V.1. p. 497.

Hay que tener presente que en las legislaciones laborales de Guatemala y Costa Rica, que guardan gran similitud, el contrato de equipo recibe la denominación de Contrato Colectivo, Arts. 38 y 49 de los respectivos Códigos de Trabajo; y que en la legislación de El Salvador se presentan dos figuras jurídicas semejantes: El Contrato Colectivo y la Convención Colectiva de Trabajo, ambas de carácter normativo; su diferencia, de forma y no de fondo, estriba en la naturaleza de los sujetos de la relación jurídica. En el Contrato Colectivo, aparecen como partes un sindicato de trabajadores y un patrono y en la convención colectiva, un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.-

Estas diferencias terminológicas en la contratación colectiva de trabajo en la región centroamericana inciden en, y explican, las que se presentan en el régimen del contrato-ley, las que podemos observar objetivamente en el cuadro sinóptico que aparece al final de la primera parte de esta tesis, en la sección correspondiente a la Denominación..-

CONTRATO COLECTIVO

COSTA RICA

EL SALVADOR

GUATEMALA

HONDURAS

NICARAG

...." es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores, se comprometen bajo su responsabilidad, a que algunos, o todos sus miembros ejecuten labores de terminadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y perciba en la misma forma" (Art. 49 C.T.)

...." se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono." (Art. 225 C.T.) tiene por objeto"Regular durante su vigencia, las condiciones de trabajo que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes" (Art. 224 C.T.)

"es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente por cada uno de éstos percibida en la misma forma" (Art. 38 C.T.)

"es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte y por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente (Art. 53 C. T.)"tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada" (Art. 55 C.T.)

CONVENCION COLECTIVA

COSTA RICA	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA
<p>"...es la que se <u>ce</u> lebra entre uno o - varios sindicatos de trabajadores y <u>u</u> to de patronos" (Art. no o varios patronos o uno o varios <u>sindi</u> catos de patronos, con el objeto de re- glamentar las condi- ciones en que el <u>tra</u> bajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste..La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben <u>adaptar</u> se todos los contra- tos individuales o colectivos existen- tes o que luego se realicen en las <u>empre</u> sas, industrias o re- giones que afecte. (Art. 54 C.T.)</p>	<p>... "se celebra entre un <u>indicato</u> de <u>traba</u> jadores y un <u>sindica</u> to de patronos" (Art. 239 C.T.) tiene por objeto "regular du- rante su vigencia, las condiciones que <u>regirán</u> los <u>contratos</u> individuales de <u>tra</u> bajo en las empresas de que se trate y los <u>derechos</u> y <u>obligacio</u> nes de las partes <u>con</u> tratantes. (Art. 224 C.T.)</p>	<p>Pacto colectivo de condiciones de <u>Tra</u>- bajo es el que se <u>ce</u> lebra entre uno o <u>va</u> rios sindicatos de <u>trabajadores</u> y uno o <u>varios</u> patronos o uno o <u>varios</u> sindicatos de patronos, con el objeto de <u>reglamentar</u> las condiciones en que <u>al</u> <u>trabajado</u> deba <u>prestar</u>se y las demás materias relativas a éste... tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben <u>adaptarse</u> todos los <u>contratos</u> <u>individua</u>- les o colectivos. (Art. 49 C.T.)</p>	<p>"También se tendrán como convenciones - colectivas de <u>traba</u> jo las resoluciones de las juntas de -- conciliación, cuan- do fueren acepta - das por las par- -- tes" (Art. 53 inc. 2º C.T.)</p>	<p>"Es la que se cele- bra entre un <u>patrón</u> o <u>sindicato</u> de <u>patro</u> nes y <u>sindicato</u>, <u>fe</u> deración o <u>confede</u>- ración le <u>sindica</u> to de obreros, con el fin de establecer <u>condi</u> ciones <u>genera</u> les de trabajo en una empresa o en un grupo de empresas. (Art. 22 C.T.)</p>

CAPITULO IV

COMENTARIO A LA LEGISLACION DE COSTA RICA

UBICACION

El Código de Trabajo de la República de Costa Rica regula en el Capítulo Segundo, el Contrato Colectivo de Trabajo, que como en el caso de la Legislación de Guatemala, con la que guarda gran similitud, es un contrato de ejecución de labores; en el Capítulo Tercero contempla en la Sección I, la convención Colectiva de Trabajo que es la institución que reglamenta las condiciones en que se prestará el trabajo y es de carácter eminentemente normativo; la Sección II de este mismo capítulo se refiere a las Convenciones Colectivas de Industria, de actividad económica o de región determinada, o contrato Ley.-

CONCEPTUALIZACION - CONTRATACION COLECTIVA

El Legislador Costarricense, al establecer estas figuras adopta las tesis doctrinarias expuestas por el tratadista español Gallart Folch en su obra "Derecho Español de Trabajo" en la que se denomina contrato colectivo de trabajo al celebrado entre una asociación profesional de trabajadores y un patrono, y por el cual aquellos se obligan a ejecutar determinadas labores mediante un salario que paga éste; y pacto o convención colectivo de trabajo a aquella figura cuya finalidad es la de regular condiciones y otras materias de trabajo a las que quedan sometidas los contratos individuales y colectivos

que se firmen. La primera figura por su propia naturaleza no se extiende a terceros sino que rige sólo para las partes contratantes; en cambio, la segunda, tiene el carácter de ley profesional y su aplicación se extiende a terceros ajenos a la negociación. El criterio del Legislador Costarricense lo encontramos claramente expuesto en el Dictamen de la Comisión Especial del Congreso sobre el Proyecto del Código de Trabajo (1).-

CELEBRACION OBLIGATORIA

Contempla esta legislación la celebración obligatoria de la Convención Colectiva para el patrono cuando lo solicite el sindicato que tenga en la empresa más de la tercera parte del total de trabajadores de la misma o en caso de haber varios sindicatos, la negociación se realizará con el que tenga mayor número de afiliados trabajando en la empresa.-

En caso de haber trabajadores que pertenezcan a diversos sindicatos de gremio la convención colectiva se celebrará con todos ellos si hay un acuerdo sindical previo; en caso contrario, se negociará con cada uno de los que represente a cada profesión u oficio.-

Después de la solicitud presentada por el sindicato existe un plazo de treinta días para ponerse ambas partes de acuerdo con las estipulaciones de la convención colectiva; si transcurrido no hay acuerdo, cualquiera de las partes puede recurrir

(1) Atilio Vincenzi. Código de Trabajo. Costa Rica. Ed. Librería Las Américas, San José. 1959. Pág. 179-180.

a los Tribunales de Trabajo para que resuelvan los puntos en discordia.-

FORMALIDAD ESENCIAL

La convención colectiva debe constar por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta; igual pena establece para el mismo caso la legislación laboral de Guatemala con la que guarda ésta gran similitud. Esta formalidad se convierte pues, en un requisito esencial de validez.-

DURACION

En cuanto a su duración, la convención colectiva de trabajo debe estipular el plazo de vigencia que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.-

CONTRATO-LEY : DENOMINACION

En este país el Contrato-Ley recibe la denominación de Convención Colectiva de Industria, de actividad económica o de región determinada.

REQUISITOS

Para que una Convención Colectiva de trabajo se transforme en convención colectiva de industria es preciso que se presente solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social junto con tres ejemplares de la Convención que se pretende extender con fuerza de ley; ésta debe estar suscrita por el sindicato, los sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de trabajadores que se ocupen en la industria, actividad económica o región del país y por el sindicato o los sindicatos al que pertenezcan.



las dos terceras partes de los trabajadores que laboren en ese momento en la rama industrial, actividad económica o región de que se trate.-

La solicitud puede dirigirla, al organismo expresado, cualquiera de las partes de la convención, y éste ordena su publicación en el Diario Oficial. Esta publicación tiene por objeto notificar al público para que el que se crea afectado haga uso del derecho de oposición razonada.-

Si la oposición surge, se da audiencia por diez días comunes al opositor y a los signatarios de la convención para que presenten sus alegatos. Transcurrido este término, el aludido Ministerio resuelve acerca de la procedencia o improcedencia de la misma.-

En el primer caso, tratará el Ministerio en cuestión de conciliar a los discordantes, sometiendo a su consideración un nuevo proyecto de convención que si fuera aprobado seguirá el trámite normal como si no hubiese habido oposición.-

En el segundo, o sea en el evento de declarar sin lugar la oposición presentada, el Poder Ejecutivo examinará si la convención no se opone a las leyes de interés público y de carácter social para emitir el decreto que reclame su obligatoriedad, en el cual se establecerá además el término de duración y la circunscripción territorial, industrial o empresarial que comprenda la extensión.-

Siguiendo las normas de duración de la convención colectiva, el decreto fijará el plazo de su vigencia, que no ex__

cederá de cinco años, ni bajará de uno, y podrá prorrogarse automáticamente por períodos iguales al señalado, si ninguna de las partes expresa su voluntad de dar por terminada la con-
vención, en memorial dirigido al Ministerio respectivo con un mes de anticipación al vencimiento del plazo indicado.-

Este decreto tendrá aplicación preferente con relación a los contratos individuales, colectivos y convenciones colectivas de trabajo existentes en su ámbito de aplicación; excepto en los puntos en que éstos sean más favorables al trabajador en cuyo caso prevalecerán los últimos.-

Procede la revisión de la convención si las partes que la suscribieron presentan de común acuerdo solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y reúnen los requisitos de mayoría ya expresados; en tal caso el Poder Ejecutivo deroga el anterior decreto y expide el que correspon-
da.-

Al adoptar estas instituciones, el legislador costarricense se ubica en el término medio de las corrientes filosóficas individualistas y socialista; y consulta las tesis ex-
puuestas por la Iglesia Católica al respecto. De particular importancia para el estudio de la institución de la convención colectiva de trabajo, y del contrato-ley, es el párrafo que aparece en el Dictamen de la Comisión Especial del Congreso(1) que se transcribe textualmente: "En cuanto a las convenciones colectivas de trabajo, que con el patente error en la termino-

(1) Opus cit. Pág. 180 y 181

logía de que nos habla Gallart Folch se distinguen a menudo con el nombre de "contratos colectivos", creemos oportuno antes de dar argumentos en favor de su establecimiento en Costa Rica, citar algunos conceptos de la Iglesia Católica sobre la importancia que ellas tienen como instrumento de orden y de armonía generales: El Comentario No. 60 al párrafo No. 70 de la Carta Encíclica "Rerum Novarum" (página 61 de la obra "El Magisterio de la iglesia y la cuestión social") resume así las ventajas que las convenciones colectivas de trabajo tienen para ambas clases sociales:

"A) Para el Obrero: le da cierta intervención, justa y debida, en la elaboración de los contratos y es para él una garantía contra la baja de salario, por lo menos durante un tiempo determinado, en el cual el obrero puede organizar su existencia y la de su familia".-

"B) Para el patrono: Suprime en gran parte las huelgas, originadas casi siempre por cuestiones de salario, lo defiende contra la competencia, ya que se extiende a todos los establecimientos similares de la región".-

CAPITULO V

COMENTARIO A LA LEGISLACION DE EL SALVADOR

UBICACION

El Código de Trabajo de la República de El Salvador trata en su libro Segundo "Del Derecho Colectivo de Trabajo"; el título Segundo de este libro se denomina "Del Contrato Colectivo de Trabajo y de las Convenciones Colectivas de Trabajo" estas dos instituciones están tratadas por separado en los Capítulos I y II respectivamente del mencionado Título; el Título Tercero se compone de un solo capítulo; su epígrafe es "Procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas".-

CONCEPTUALIZACION- Contratación Colectiva

En las disposiciones legales salvadoreñas tanto el contrato colectivo como la convención colectiva son dos instituciones del Derecho Laboral que poseen un carácter eminentemente normativo.-

El contrato colectivo es el que "se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono" y la convención colectiva "se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos"; así lo establecen los Arts. 225 y 239 C.T. respectivamente.-

Después de analizar estas dos instituciones llegaremos a concluir que solo existe una diferencia formal entre ellas y está muy poco relevante desde el punto de vista jurídico.-

SIMILITUDES

Las dos instituciones persiguen la misma finalidad: "...tienen por objeto regular, durante su vigencia , las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes" (Art. 224 C.T.)

Además, tienen normas comunes: "Todo lo relativo al contenido de la convención colectiva, efectos de la misma, inscripción en el registro correspondiente y pruebas de su existencia, se regirá por lo dispuesto en el capítulo anterior". Art. 242 C.T. Como se expresó al principio de este comentario el "Capítulo anterior" es el correspondiente al contrato colectivo de trabajo.-

Podríamos, en beneficio de la claridad, agrupar las similitudes en:

Sustanciales: finalidad, contenido, efectos, responsabilidad y carácter normativo; y

Formales: inscripción en el registro correspondiente y prueba de su existencia.-

DIFERENCIAS

Al hacer un análisis de los sujetos que intervienen en las dos figuras en estudio nos encontramos con que en el contrato colectivo de trabajo intervienen: una persona jurídica, sindicato de trabajadores por una parte; y por otra, una persona natural o jurídica patrono; y en la convención colectiva de trabajo, una persona jurídica, sindicato de trabajadores y

otra persona jurídica: sindicato de patronos.-

En el primer caso el sector patronal puede ser persona natural o puede adoptar cualquier forma de persona jurídica; y en el segundo, se excluye a la persona natural y en cuanto a la forma de organización de la persona jurídica sólo admite la forma sindical.-

La diferencia, como se ve, es más formal que sustancial y si nos fijamos detenidamente en el concepto de contrato colectivo de trabajo, éste, subsume al de convención colectiva de trabajo ya que los sujetos del primero, como quedó expresado son: sindicato de trabajadores y patrono; y según definición del Art. 5 del Código de Trabajo: " Patrono es toda persona natural o jurídica..." Por lo que bien podríamos prescindir de la figura convención colectiva de trabajo y no obstante -- ello, un sindicato de patronos estaría en capacidad legal de contratar colectivamente por ser persona jurídica.-

En el título Tercero del Libro Segundo del Código en mención se encuentra regulada la institución del "contrato-ley", bajo el epígrafe de carácter adjetivo "Procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas. Este título comprende un solo capítulo que abarca del Art. 246 al 252 inclusive. No obstante el epígrafe anterior, el Código denomina "Contrato Ley" a esta institución en el Art. 252 Inc. 2o. C.T.-

En el Art. 246 Inc. 1o. C.T. La Ley Salvadoreña señala claramente el objeto o finalidad de esta institución; los su-

jetos y autoridad que intervienen inicialmente en el trámite.-

Objeto: Uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas.-

Sujetos: Patronos o asociaciones profesionales conjunta o separadamente. En este artículo 246 C.T. que comentamos la ley polariza los términos "patronos y asociaciones profesionales" a pesar de que éste último puede abarcar tanto a patronos como a obreros organizados en sindicatos conforme lo dispuesto en el Art. 181 del mismo cuerpo legal. Al polarizar esos conceptos la ley limita el segundo a las asociaciones profesionales de trabajadores y así debió expresarlo claramente. Lo que ha querido señalar es que el solicitante por el sector laboral sea una o más asociaciones profesionales y no uno o más trabajadores aislados.-

AUTORIDAD COMPETENTE

El Director General del Departamento Nacional del Trabajo es la autoridad ante quien se presenta la solicitud respectiva; durante el trámite intervienen además: el Ministro de Trabajo, El Ministro de Economía hasta llegar finalmente al Poder Ejecutivo.-

PROCEDIMIENTO

Como se expresa en el párrafo anterior, es preciso presentar solicitud por escrito ante el Director mencionado; esta petición se contrae a que las cláusulas comunes contenidas en la mayoría de los contratos colectivos vigentes en empresas dedicadas a determinada actividad económica sean declara-

das de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores de la referida actividad económica.-

La mayoría a que se refiere el artículo que comentamos es la que comunmente se denomina mayoría calificada; nos aclara esta situación la primera condición que establece el citado artículo. Es necesario pues que los contratos y convenciones cuyas disposiciones comunes se pretenda aplicar obligatoriamente en el sentido ya expresado, rijan en los dos tercios por lo menos de las empresas dedicadas a determinada actividad económica.-

Esta primera condición plantea dos supuestos:

- 1o.) La existencia de un registro de empresas clasificadas por la actividad económica que desarrollan.
- 2o.) La existencia de contratos colectivos o de convenciones colectivas de trabajo en tales empresas, con disposiciones comunes.-

A su vez, la misma plantea dos requisitos:

- 1) Que los contratos o convenciones colectivas de que se trata estén vigentes; y
- 2) Que rijan en los 2/3 por lo menos de esas empresas.

La segunda condición del referido Art. 246 C.T. establece además otros dos requisitos que podemos resumir así:

- 1) Que esos 2/3 de empresas tengan a su servicio por lo menos a los 2/3 de trabajadores dedicados a esa misma determinada actividad económica; y
- 2) Que esos trabajadores tengan la calidad de permanen__

tes en las empresas.-

Con respecto a los dos primeros requisitos, existen organismos estatales que llevan registros tanto de contratos y convenciones colectivas como de empresas, son ellos: el Ministerio de Trabajo a través de una de sus dependencias y el Ministerio de Economía. Por tal razón la prueba de estos extremos no es difícil; la comprobación de la cantidad de trabajadores permanentes al servicio de esas empresas se torna más difícil, sobre todo si es el sector laboral el que presenta la solicitud respectiva.-

La solicitud debe presentarse junto con dos ejemplares de las disposiciones que contengan las condiciones que se pretenda uniformar, indicando con precisión los datos de la inscripción de los contratos y convenciones colectivas que las contengan y los nombres de las partes que los han celebrado. Además deben acompañarse los documentos que comprueban los extremos antes expuestos, que el Art. 247 C.T. se encarga de especificar.-

Presentada la solicitud con todos los documentos que menciona el Art. 247 C.T., el Director General del Departamento Nacional de Trabajo manda publicar un aviso en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de circulación general en el país. Este aviso tiene por objeto notificar a todos los interesados, la solicitud presentada para que puedan hacer valer su derecho de oposición motivada consagrado en el -- Art. 249 C.T._

Este derecho debe hacerse valer por escrito, dentro de los quince días siguientes a la publicación del aviso en el Diario Oficial, por los patronos o asociaciones profesionales de trabajadores afectados que pertenezcan a la actividad económica que se trate.-

Presentada la oposición ante el mismo Director General éste dará traslado por cinco días a los interesados para que amplíen sus alegatos y presenten las pruebas pertinentes. En este caso los interesados son: el o los solicitantes por una parte, y el o los opositores por otra.-

Del inciso 2o. del Art. 250 C.T. se deduce que el traslado a que se refiere el inc. 1o. del mismo, es para cada una de las partes y no es común para las dos ya que expresa... transcurridos los términos de los traslados..." refiriéndose a éstos en plural.-

Transcurrido el término de los traslados en caso de oposición; o transcurridos los quince días siguientes a la publicación del aviso en el Diario Oficial sin que haya habido oposición, el Director General oirá la opinión del Ministerio de Economía.-

El Dictamen del Ministerio de Economía reviste una importancia de carácter nacional: esta Secretaría de Estado tiene entre sus varias atribuciones la de "dirigir, orientar y planificar la política económica del Estado"; y la de "estudiar y analizar los problemas económicos del país, proponer las medidas que estime convenientes para resolverlos y ases-

rar a los otros ministerios y demás organismos del estado en los aspectos económicos de sus labores. (1)

Como puede apreciarse, el Ministerio de Economía es el indicado para emitir dictamen en el caso que nos ocupa puesto que es el que tiene una concepción unitaria, global del proceso económico nacional y puede estimar la conveniencia o inconveniencia de la uniformidad solicitada en relación a factores económicos del país y especialmente en relación a los programas de planificación económica y gubernamental. Por tal razón, si el Ministerio de Economía emite un dictamen desfavorable, la solicitud se declara sin lugar, Art. 251 .C.T.

En caso de que el dictamen del referido Ministerio sea favorable a la solicitud, el Director General del Departamento Nacional de Trabajo decidirá sobre la admisibilidad de la misma, tomando en cuenta lo expresado por las partes y las pruebas presentadas.-

Es, pues, el Director General del aludido Departamento, la autoridad competente para admitir o declarar sin lugar la solicitud mencionada. En caso de encontrarla admisible, presentará al Ministro de Trabajo y Previsión Social la propuesta de que sean declaradas de obligatorio cumplimiento las disposiciones comunes contenidas en la mayoría de los contratos y convenciones colectivas de trabajo, en la actividad

(1) Reglamento Interior del Poder Ejecutivo, Art. 30 Lit. 1o. y 28 respectivamente. En revista del Ministerio de Justicia. 2a. Epoca No. 1. El Salvador, 1959, Págs. 682 y 686.

económica de que se trata.-

si el Ministro de Trabajo y Previsión Social acepta la propuesta del Director General "... el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, emitirá el decreto correspondiente, declarando obligatorias las disposiciones que motivaron la solicitud. Tal decreto se calificará como contrato-ley para sus efectos laborales.-

El Decreto se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigencia treinta días después de su publicación".-

Como se puede apreciar después del análisis de las disposiciones relativas al contrato-ley en la Legislación salvadoreña, son tantos los requisitos formales exigidos que difícilmente puede realizarse en la práctica; lo cual nos lleva a estimar la necesidad de una reforma que flexibilice su procedimiento para que efectivamente cumpla esta institución su verdadero cometido.-

CAPITULO VI

COMENTARIO A LA LEGISLACION DE GUATEMALA

En materia de contratación colectiva, la legislación laboral de Guatemala contempla tres figuras con características propias: el Contrato Colectivo de Trabajo, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y el Pacto Colectivo de Industria, de actividad económica o de región determinada que es el Contrato-Ley.-

CONTRATO COLECTIVO

El Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de ejecución de labores que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, en el cual, la remuneración se estipula y percibe en forma individual (Art. 38 C.T.) ; y opera sólo para las partes firmantes.-

PACTO COLECTIVO

La figura jurídica que reglamenta las condiciones en que el trabajo deba prestarse y demás materias relativas al mismo, recibe la denominación de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo (Art. 49 C.T.); tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse los contratos individuales y colectivos que se otorguen en las empresas, industrias o regiones que abarque. Se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos; su naturaleza, tal como lo expresa el inc. 3o. del Art. 49 ya mencionado, es esencialmente normativa.-

El ámbito de aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo se extiende a todos los trabajadores de la empresa o centro de producción a que el pacto se refiera, sean o no estos trabajadores, miembros del sindicato que lo suscriba.-

Su celebración se torna obligatoria para el patrono, cuando lo solicite el sindicato de trabajadores al que pertenezca más de la cuarta parte de los obreros que desempeñan labores en la respectiva empresa o centro de producción; y si hubiere trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, el pacto se negociará con el sindicato que tenga más trabajadores comprendidos en la negociación.-

En caso de haber trabajadores que pertenezcan a distintas profesiones u oficios, el pacto colectivo se realizará con el conjunto de sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, previo el acuerdo de los sindicatos entre sí. Si este acuerdo no se produce, cada sindicato puede negociar un pacto colectivo que determine las condiciones de cada profesión u oficio.-

El pacto puede celebrarse directamente o con la intervención de amigables componedores o de una autoridad administrativa de trabajo.-

Existe además un plazo de treinta días para completar la negociación del mismo, en caso de no completarse en ese término, cualquiera de las partes puede acudir a los Tribunales de Trabajo para que se resuelvan los puntos en discordia.-

En cuanto a sus formalidades y duración, debe constar por escrito , en tres ejemplares y se suscribe por un período no menor de uno ni mayor de tres años.-

CONTRATO LEY

Para que el pacto colectivo de condiciones de trabajo se transforme en pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada es necesario que el primero esté suscrito por el sindicato o sindicatos de trabajadores que comprendan las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama industrial, actividad económica o región de que se trate; y por el sindicato o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen de tales labores.-

El referido pacto colectivo se extiende en tres ejemplares, uno de los cuales acompaña a la solicitud escrita que alguna o ambas partes presentarán al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual ordena su publicación por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en un periódico de mayor circulación.-

Dentro de los quince días siguientes al de la última publicación, cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte afectado podrá oponerse a la extensión obligatoria del pacto exponiendo las razones en que funde su oposición.-

Presentada la oposición en tiempo, el Ministerio referido concede audiencia por diez días comunes a los firmantes

del pacto y al opositor para que presenten sus alegatos: transcurridos los cuales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe emitir dictamen definitivo. En caso de declarar con lugar la oposición, el mencionado Ministerio tratará de avenir a los contendores sometiéndoles un nuevo proyecto que de aprobarse, se declarará de extensión obligatoria mediante acuerdo del Organismo Ejecutivo, si éste lo cree conveniente.

Si no se presentare oposición o presentándose fuere declarada sin lugar, el Organismo Ejecutivo emitirá, si lo estima conveniente, el acuerdo de extensión obligatoria del pacto, el que prevalecerá sobre los contratos individuales o colectivos que tengan celebrados las empresas afectadas, salvo en los puntos más favorables que estos últimos tengan para los trabajadores.-

El acuerdo de extensión expresará su duración que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco.. Opera la prórroga por un período igual al establecido en el acuerdo si ninguna de las partes expresa su voluntad de darlo por concluido, en memorial dirigido al Ministerio relacionado con un mes de anticipación al vencimiento respectivo. Si alguna de las partes lo denuncia, deja de surtir efecto el acuerdo al finalizar el término de duración. Puede ser revisado si así lo solicitan las partes de común acuerdo, siempre que reúnan los requisitos de mayoría ya expresados; en tal caso el Organismo Ejecutivo deroga el acuerdo que contiene el pacto y emite el acuerdo correspondiente.-

CAPITULO VII

COMENTARIO A LA LEGISLACION DE HONDURAS

UBICACION

La legislación laboral hondureña regula la contratación colectiva en el Capítulo IV del Título II del Código de Trabajo.-

Con respecto a esta institución presenta características especiales que la hacen diferir de la del resto de Centro América.-

CONCEPTUALIZACION - CONTRATACION COLECTIVA

Para esta legislación el concepto contrato colectivo es de naturaleza normativa y de tipo genérico. Afirmamos lo primero, debido a que su objeto es el establecimiento de condiciones generales de trabajo; y lo segundo, porque abarca las figuras de contratación colectiva de trabajo normativas que, en oposición al contrato individual, presentan por el sector laboral, pluralidad de personas naturales ya estén organizadas en sindicatos o asociadas transitoriamente para sólo los efectos del contrato.-

Por su extensión, el concepto hondureño de Contrato Colectivo de Trabajo comprende los de contrato y convención colectivos de trabajo de la legislación salvadoreña y el de convención colectiva de trabajo que contemplan los códigos laborales de Guatemala, Costa Rica y Nicaragua.-

Por ser de naturaleza eminentemente normativa, excluye

las figuras del contrato colectivo de trabajo de Guatemala y Costa Rica.-

De la lectura de los Arts. 53 incs. 1o. y 2o. y 72 del Código de Trabajo de Honduras, colegimos que la expresión contrato colectivo de trabajo es sinónima de convención y de pacto colectivos de trabajo aún cuando con este último término presenta cierta diferencia.- El vocablo pacto colectivo de trabajo está referido específicamente al celebrando entre patronos y trabajadores asociados temporalmente para los efectos del mismo, es decir, trabajadores no sindicalizados; en este caso, su ámbito de aplicación se circunscribe a los otorgantes del pacto o a los que se adhieran posteriormente a él.-

SUJETOS DE RELACION JURIDICA

El contrato colectivo de trabajo entabla una relación jurídica entre las partes otorgantes o sujetos de esa relación, en este caso pueden serlo:

- a) un patrono
- b) un grupo de patronos
- c) una organización de patronos o
- d) varias organizaciones de patronos, por una parte, y por otra,
- a) una organización de trabajadores,
- b) varias organizaciones de trabajadores,
- c) representantes de los trabajadores de una o más empresas,
- d) representantes de grupos de trabajadores asociados transitoriamente.-

Al comparar los sujetos de la relación jurídica del contrato colectivo de trabajo hondureño con las formas normativas de los otros países del área centroamericana, observamos que para su elaboración no es indispensable la organización sindical de los trabajadores, requisito que es necesario en los demás países.-

OBLIGACION DE CELEBRAR CONTRATO COLECTIVO

Por otra parte, la legislación que contemplamos establece en el Art. 54 la obligación del patrono de celebrar contrato colectivo de trabajo cuando se lo solicite el sindicato al cual pertenezcan trabajadores que estén laborando en la empresa, independientemente del porcentaje que éstos representen con relación a los demás trabajadores de la misma; y en caso de ser varios los sindicatos, el contrato colectivo se negociará con aquel que tenga mayor número de trabajadores en la referida empresa.-

Es esta otra diferencia de fondo con relación a las legislaciones de los otros países centroamericanos con excepción de Nicaragua, que requieren en sus respectivos Códigos de Trabajo porcentajes determinados de trabajadores sindicalizados dentro de la empresa para que exista la obligación del patrono de celebrar el contrato o convención colectivos de trabajo, así: Costa Rica la tercera parte, Art. 56; El Salvador, el 51%, Art. 226 y Guatemala la cuarta parte, Art. 51. Como se verá en el capítulo respectivo la legislación laboral de Nicaragua no contempla la obligación por parte del patrono de

celebrar contrato colectivo por lo que no puede referirse a requisitos que regulen tal obligación.-

CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO

Otra de las modalidades interesantes del Código de Trabajo de Honduras, contenida en el Art. 61, es la de la licitud, en un contrato colectivo, de la cláusula que obliga al patrono a no admitir como trabajadores sino a aquellos que estén sindicalizados sin perjuicio de los no sindicalizados que se encuentren trabajando en la empresa antes de la celebración del contrato.-

DURACION

En cuanto a la duración del contrato colectivo de trabajo se estará a lo estipulado por las partes y, en su defecto, y cuando no sea presumible por la naturaleza del trabajo, se presume su celebración por períodos sucesivos de un año. Por el mismo período se presume también su prórroga automática, si ninguna de las partes manifiesta su voluntad de darlo por terminado dentro de los sesenta días anteriores a su finalización.-

CONTRATO LEY

DENOMINACION Y UBICACION

Para la legislación laboral Hondureña, el Contrato-Ley se enfoca como una consecuencia del Contrato Colectivo de Trabajo. Se encuentra regulado del Art. 73 al 76 inclusive del respectivo cuerpo de Leyes bajo el epígrafe "Extensión de los efectos de los Contratos Colectivos".-

CONTENIDO

Las disposiciones relativas a la extensión enfatizan más los requisitos de fondo que los de forma. Los primeros comprendidos en los numerales del 1o. al 5o. del Art. 73, esencialmente se refieren a los criterios de necesidad o conveniencia: de asegurar a los trabajadores un nivel de vida suficiente; de equiparar las condiciones de trabajo dentro de una misma actividad económica o en actividades económicas similares; de asegurar la igualdad de tratamiento y de oportunidades a los trabajadores que se encuentren en igualdad de situaciones laborales; y de impedir la competencia que se origina en el tratamiento desigual de los trabajadores dedicados a una misma actividad económica. Toman, además, en cuenta las consecuencias sociales y económicas de la extensión de los efectos de los aludidos contratos.-

TRAMITE

En cuanto a los requisitos de forma, la propuesta de extensión la presenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al Poder Ejecutivo, a petición de una o varias organizaciones de patronos o de trabajadores o de oficio.-

La facultad que le confiere la ley Laboral de Honduras al Ministerio de Trabajo, de actuar oficiosamente, plantea una diferencia esencial con respecto a los demás países del área, que beneficia a los trabajadores.-

A la propuesta mencionada se agrega la opinión del Ministerio de Economía que solicita con la anterioridad del caso

el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.-

Si el Poder Ejecutivo considera oportuna la propuesta, la manda a publicar por 3 días en "La Gaceta" junto con el contrato Colectivo de Trabajo cuyos efectos se pretende extender.

Durante un lapso de 15 días los patronos o trabajadores pueden manifestar su apoyo a la propuesta o su oposición a la misma. Vencido el plazo, pueden plantearse dos situaciones: que el Poder Ejecutivo, tomando en cuenta los antecedentes decreta la extensión de los efectos del contrato colectivo en todo o en parte, o que, atendiendo las razones de los que se oponen a ella disponga la postergación de la propuesta, lo que equivale a una negativa, puesto que podrá estimarse de nuevo el asunto sólo si se elabora una nueva propuesta con los mismos requisitos y trámites que la anterior.-

La resolución del Poder Ejecutivo en donde decreta la extensión debe señalar la fecha desde la cual se torna obligatoria, la que no podrá ser anterior a la fecha de publicación en La Gaceta.-

La duración de la extensión será la del tantas veces mencionado Contrato Colectivo de Trabajo y es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el encargado de divulgar lo que se refiere a su renovación, prórroga o extensión.-

De esta manera regula la legislación Laboral hondureña la Institución del Contrato-Ley.-

CAPITULO VIII

COMENTARIO A LA LEGISLACION DE NICARAGUA

El Código de Trabajo de Nicaragua no regula el Contrato-Ley.-

La contratación Colectiva se encuentra ubicada en el Título II del mismo cuerpo de leyes bajo el epígrafe "De la Convención Colectiva de Trabajo y del Contrato Individual"; su capítulo I se refiere a la Convención Colectiva que se desenvuelve del Artículo 22 al 32 inclusive.-

A diferencia de los otros países del área centroamericana, su ley laboral no extiende la aplicación de la convención colectiva a todos los trabajadores de la empresa, sino exclusivamente a los miembros del sindicato, federación o confederación de sindicatos que suscriben la convención.-

En consecuencia, los trabajadores no sindicalizados no están obligados por la convención colectiva ni disfrutan de sus ventajas; las estipulaciones de la misma solo llegan a formar parte de los contratos individuales de los miembros del sindicato, federación o confederación de los sindicatos firmantes.-

La situación anterior perjudica a los obreros no sindicalizados pero puede servir de incentivo para que el mayor número de ellos ingresen a él a fin de disfrutar de las ventajas de la convención colectiva.-

Es interesante observar que esta legislación no estipula un porcentaje mínimo de trabajadores de una empresa, sindicaliza__

lizados, para poder celebrar una convención colectiva. Pero a su vez, no establece a favor del sindicato existente en una empresa la obligación patronal de celebrar una convención colectiva cuando así lo solicite el sindicato.-

CAPITULO IX

SITUACION DEL CONTRATO LEY EN CENTRO AMERICA

PAIS	COSTA RICA	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA
Ubicación	Capítulo III, Sección II, Del Art. 63 al Art. 65 inclusive, Del Código de Trabajo.	Libro II, Título III, Del Art. 246 al Art. 252 inclusive, del Código de Trabajo.-	Capítulo III, Sección II del Art. 54 al Art. 56 inclusive del Código de Trabajo.	Título II, Capítulo IV del Art. 73 al 76 inclusive del Código de Trabajo.	_____
Denominación:	Convenciones colectivas de industria, de actividad económica o de región determinada (en el epígrafe).	Contrato-Ley (En el Art. 252 inc. 2º) Procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas (en el epígrafe).	Pactos Colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada (en el epígrafe)	Extensión de los efectos de los contratos colectivos (en el epígrafe).	_____
Objeto:	Extender con fuerza de ley, la convención colectiva, a patronos y trabajadores de determinada rama de la industria, actividad económica, o región del país.	Uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas.	Extender con fuerza de ley el pacto colectivo a patronos y trabajadores de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país.-	Extender los efectos de los contratos colectivos.-	_____

PAIS	COSTA RICA	EL SALVADOR	GUATEMALA	HONDURAS	NICARAGUA
Quién puede presentar la solicitud:	Sindicato o Sindicatos de Trabajadores y/o grupo de Patronos que comprendan o tengan a su servicio respectivamente las dos terceras partes de trabajadores de la industria, actividad económica o de región determinada.	Patronos y/o Asociaciones Profesionales.-	Sindicato o Sindicato y/o grupo de patronos y/o Sindicato o Sindicatos de Trabajadores que tengan a su servicio o comprendan respectivamente las dos terceras partes de trabajadores que en el momento de la solicitud se ocupen de la industria, actividad económica o laboran en determinada región del país.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social de oficina; una o varias organizaciones de trabajadores y/o una o varias organizaciones de patronos.	
Autoridad que conoce de la solicitud de extensión:	Secretaría de Trabajo y Previsión Social.-	Jefe del Departamento Nacional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Ministerio de Trabajo.	Ministerio de Trabajo.-	
Publicidad de la solicitud:	En el Diario Oficial.	En el Diario Oficial y en un periódico de circulación general.-	En el Diario Oficial y en un periódico par-ticular de mayor circulación, por 3 veces consecutivas.-	En la Gaceta por 3 días consecutivos.	
Término para presentar oposición:	15 días	15 días	15 días	15 días	
Autoridad que decide la extensión:	Poder Ejecutivo	Poder Ejecutivo	Poder Ejecutivo	Poder Ejecutivo	

S E G U N D A P A R T E

INTEGRACION ECONOMICA CENTROAMERICANA

PREAMBULO

Literalmente el término "integrar" significa "componer o constituir un todo con sus partes (1) y, "Economía", en una de sus múltiples acepciones, "ciencia que estudia el proceso de producción, circulación, distribución y consumo de la riqueza" (2), o ciencia que "estudia las leyes de la producción social y de la distribución de los bienes materiales en las diferentes fases del desarrollo de la sociedad humana" (3).-

El término "Integración Económica, de profundo sentido político internacional contemporáneo responde a la expresión de la necesidad de unidad que presupone una realidad económica desintegrada.-

En el ámbito espacial centroamericano la desintegración económica fue fomentada durante el período colonial, mediante la prohibición de todo intercambio entre provincias.-

Modernamente, la teoría de la Integración Económica Regional se presenta como una de las soluciones para que países con un bajo nivel económico logren obtener a través de una estrecha colaboración recíproca, mayor desarrollo económico en el menor tiempo.-

(1) Guillermo Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual. Buenos Aires, 1953. Ed. DEPALMA, V. 2 Pág. 404.

(2) Ibid. Pág. 3

(3) Academia de Ciencias de la URSS . Manual de Economía Política. México, D.F. Ed. Grijalvo 1957. 2a. Ed. pág. 1.

CAPITULO I

INTEGRACION ECONOMICA

La integración económica es presentada por la mayoría de economistas que estudian el tema como una alternativa para el desarrollo.-

Ante las presiones económicas y sociales que confrontan los países subdesarrollados, tanto interna como externamente, en la época actual, y ante una manifiesta resistencia a la -- transformación estructural, como primera fase para un efectivo proceso de desarrollo, se plantean estos economistas diversas alternativas: (1) la llamada del desarrollo hacia afuera, con__ sistente en la producción especializada de determi-- nados bie-- nes que se intercambian por otros que no se producen en el - país; y la denominada del desarrollo hacia adentro, que se refiere a la producción para el consumo interno de aquellos productos que necesita un país, procurando evitar en gran me-- dida las importaciones. La primera hace énfasis en el equili__ brio entre importaciones y exportaciones; y la segunda, en la sustitución de importaciones. Es indudable que las dos posi__ ciones tienen en común el tratar de solucionar el problemas de desnivel de las balanzas de pago en cada país, desnivel de__ rivado de la desproporción entre el excesivo gasto en la adqui__ sición de bienes y servicios del extranjero y en la limitada cantidad que ingresa en concepto de ventas al exterior.-

Puede adoptarse también una tercera posición, que podemos llamar mixta, la cual consiste en una combinación de las al-

(1) Eduardo Lizano. Teoría de la Integración Económica, Confe__ rencia de la 2a. Sesión de Estudios de Post-Grado, Co__ Problemática Jurídica e institucional de la Integración

Económica Centro Americana- Circulación restringida. San José
Costa Rica, 1967.-

ternativas anteriores: sustitución de algunas importaciones e incremento de las exportaciones, dentro de un ámbito económico más amplio que permitirá superar los problemas en el proceso de producción especializada y de producción generalizada. A esta posición, que implica algo más que una estrecha colaboración económica entre varios países, se le denomina integración económica.-

La integración económica así considerada se nos plantea como uno de los medios para obtener un mayor grado de desarrollo, o, expresado en otras palabras, para salir del subdesarrollo en el ámbito nacional y como un medio de defensa en el concierto económico internacional.-

Ante la desventaja de los países débiles en el comercio internacional, dominado por grandes potencias, surge la integración económica como respuesta a la necesidad de subsistencia.-

Para otros autores, el fenómeno integracionista se presenta como una consecuencia o efecto de las transformaciones revolucionarias iniciadas en América Latina. Rodolfo Puiggrós se pregunta: ¿"Es acertado proyectar los pasos hacia la integración de América Latina a lo largo de una serie de acercamientos y entrelazamientos de las economías de nuestros países y prescindir, o relegar a la zona oscura de lo imprevisto, las contradicciones sociales y las agitaciones políticas internas que anuncian en ellos cambios esenciales de estructura?.. A la pregunta crítica damos, pues, dos respuestas:

1a.) Que a la integración es imposible llegar a través de medidas económicas que supongan inertes o subordinados a ellas, a las ideologías, a las instituciones políticas y a los pueblos, y

2a.) Que la integración de América Latina será el resultado de tendencias profundas, de transformaciones totales promovidas por la máxima acción democrática de los pueblos, y no de la aplicación de modelos idealizados o de los consejos de un racionalismo especializado y académico que teme descender a la región peligrosa de los conflictos sociales" (1)

(1) Rodolfo Puiggrós: Integración de América Latina. Buenos Aires. Ed. Jorge Alvarez. 1965.-

CAPITULO II

BREVE PANORAMA HISTORICO-ECONOMICO DE CENTROAMERICA

Durante la época colonial hubo un marcado interés por parte de España, de mantener aisladas económica y socialmente a las provincias que constituían los Virreynatos y las Capita_nías Generales.-

La succión económica verificada por la Metrópoli debilitó a las provincias: el establecimiento de impuestos formó parte de ese sistema explotador. Abundaron los tributos tales como el de Alcabala, que consistía en un porcentaje del precio de la cosa vendida o permutada; el quinto real, por el cual la corona recibía en especie el 20% del producto de labores extractivas, o de rescates, o de botín de guerra; el del papel sellado; los impuestos de exportación e importación o Almojarifazgo, llamados también Alcabala de Barlovento; los diezmos y las primicias a favor de la Iglesia, que consistían en el pago en especie del diez por ciento del producto bruto de la agricultura y en la entrega de los primeros frutos o crías de la actividad agropecuaria (1); el impuesto de Anatas, o sea, el pago a España de la mitad del sueldo devengado durante un año por oficios o cargos concedidos por la corona; el impuesto de garita gravaba el tránsito de mercancías de una a otra población dentro de la misma provincia.-

Se prohibió la siembra de la vid y el olivo para obligar

(1) Jorge Lardé y Larín, Historia de Centro América. Ejemplar mimeografiado. s.f.p. 62

a las provincias a importar esos y otros artículos sobre los cuales hubo también restricciones en cuanto a su cultivo. (1) Se prohibió además, el establecimiento de ciertas industrias.

Las provincias, durante este período que se prolonga durante cerca de trescientos años, vieron menoscabados sus procesos económicos; y así débiles, recelosas, harapientas y paupérrimas, se asoman temerosas a la etapa independiente comprendida en el lapso de 1811 a 1821.-

La Constitución Política promulgada el 22 de Noviembre de 1824, por un Congreso integrado por representantes de las provincias que formaron la Capitanía General de Guatemala, con exclusión de Chiapas que se adhirió al Plan de Iguala y se incorporó a México, decretó el establecimiento de la República Federal de las Provincias Unidas del Centro de América.

Es de suma importancia anotar cómo en el desarrollo histórico del área centroamericana, se nos presenta el proceso de integración política como un esquema trasplantado por los ideólogos de la independencia, sin tomar en consideración los factores económicos, sociales y políticos de la región centroamericana; y el injerto de la Federación acostumbrado a climas templados se marchita al recibir las cálidas ráfagas tropicales.-

Se desintegra totalmente la Federación en 1839; pero ya desde 1826, las guerras fratricidas socavaron aún más las exi-

(1) Enrique Ortez h. La República Federal de Centro América, a la luz del Derecho Internacional Público. Ed. ODECA 1963, San Salvador, El Salvador.-

guas economías de estos países. Sin embargo, en los períodos de relativa calma, tratábase de reanudar las relaciones amistosas entre los mismos, suscribiéndose documentos de Paz y Amistad que en esencia constituían pactos de no agresión y de asistencia recíproca en caso de invasiones; además, contenían disposiciones reguladoras del comercio interestatal.-

Así encontramos en el Tratado de Paz y Amistad celebrado en Santa Ana el 8 de mayo de 1876 entre las Repúblicas de El Salvador y Guatemala, el Art. 5o. que textualmente expresa: "Para dar facilidades al comercio y evitar el contrabando que perjudica a las dos repúblicas, ambos gobiernos se comprometen a nivelar los derechos marítimos e impuestos sobre importación, fijando por todo, por base el cincuenta por ciento del valor de las mercaderías en fábricas, tirado sobre idénticos aforos y no pudiendo bajar de ella sin previo convenio entre ambas partes contratantes; pero sí, subir cuando a cada una le parezca conveniente sin que por esto sea obligatorio a la otra. Es convenido también que quedan libres de derechos los artefactos y productos manuales que pasen a venderse de una a otra de las Repúblicas contratantes" (1).

Honduras se adhirió a este tratado por acta del 27 de Mayo de 1876.-

En similares términos se encuentra redactado el Art. 6o.

(1) Ministerio de Relaciones Exteriores. El Salvador. Tratados, Convenios y Acuerdos Internacionales vigentes en El Salvador. V.L. (1865-1929).-

del Tratado de Paz y Amistad suscrito en Tegucigalpa el 31 de Marzo de 1878 entre El Salvador y Honduras. En este documento, además de exaltar la paz, la amistad leal y sincera, la unión y la fraternidad entre las dos naciones, se aspira a la unificación de la política exterior de las mismas (1).

El referido Art. 6o. expresa: "Para dar facilidades al comercio y evitar el contrabando que perjudica a las dos Repúblicas, ambos gobiernos se comprometen a gravar la importación de mercaderías extranjeras por los puertos del pacífico con iguales derechos e impuestos, fijado por base, por todo derecho, el cincuenta por ciento del valor de las mercaderías en fábrica tirada por idénticos aforos, y no pudiendo bajar de ellos sin previo convenio entre ambas partes contratantes, pero sí subir cuando a cada uno le parezca conveniente, sin que por ésto sea obligatorio a la otra. Es convenido también que queden libres de derechos los artefactos nacionales que pasen a venderse de una a otra de las repúblicas contratantes".

El 20 de junio de 1895 se firma en el puerto de Amapala un Tratado de Unión entre las Repúblicas de El Salvador, Honduras y Nicaragua, en el que se acuerda formar la República Mayor de Centro América, como una entidad política para el ejercicio de su soberanía transeunte.(2).

En cumplimiento de lo acordado el 27 de agosto de 1898

(1) Ibid. p.

(2) Alberto Herrarte. Documentos de la Unión Centroamericana Ed. ODECA, 1957, San Salvador, El Salvador, P. 145.-

se reúne la Asamblea Constituyente y se emite la Carta Magna que dominó a este ente político "Estados Unidos de Centroamérica".

Tres años después del pacto, en 1898, la sustitución de hecho del Presidente salvadoreño don Rafael Antonio Gutiérrez, firmante del tratado, precipitó la ruptura del mismo por el General Tomás Regalado, nuevo gobernante de nuestro país (1).

En el ámbito internacional, aparecen representados cada uno de los cinco países de Centroamérica en la Segunda, Tercera y Cuarta Conferencias Internacionales Americanas, celebradas en las ciudades de México, Río de Janeiro y Buenos Aires en 1902, 1906 y 1910, respectivamente, y suscriben y ratifican, entre otros, los tratados sobre patentes de invención, dibujos y modelos industriales y marcas de comercio y fábrica, sobre reglamentación aduanera, estadísticas y otras materias económicas. (2)

Con una orientación más económica que política aparece el primer Tratado de Libre Comercio celebrado en Tegucigalpa el 28 de febrero de 1918 entre El Salvador y Honduras que persigue específicamente promover el desarrollo del comercio y facilitar el intercambio de productos originarios de cada país; su Art. 1o. es claro e interesante, pues nos plantea el libre comercio como regla general y como excepción la ex-

(1) Jorge Lardé y Larín. Historia de Centroamérica. El Salvador. Ej. mimeografiado. s. f. p.96

(2) Ministerio de Relaciones Exteriores. Opus. cit. mp. 167, 249 y 445.-

clusión de artículos no favorecidos; dice así: "Art. 1o. Habrá absoluta libertad de comercio entre las Repúblicas de El Salvador y Honduras respecto de los productos naturales y los manufacturados con materias primas procedentes de una u otra República".-

El 7 de febrero de 1923, en la ciudad de Washington, se celebró la Conferencia Centroamericana en la que fueron suscritas varias convenciones, entre ellas la Convención para el establecimiento de Comisiones Permanentes centroamericanas, en cuyo preámbulo se reconoce por los cinco gobiernos la existencia de problemas económicos y sociales comunes que inciden profundamente en sus relaciones recíprocas y con el fin de acercamiento y de mejoramiento de las condiciones de los pueblos suscriben y posteriormente ratifican tal convención que crea dos comisiones permanentes en cada Estado contratante, una de Finanzas y otra de vías de comunicación; la primera de ellas debería estudiar y elaborar planes referentes a:

1o. La revisión de los aranceles aduaneros con el fin de fomentar el comercio, abaratar la vida de las clases menos pudientes y preparar su unificación para el establecimiento del libre comercio entre las Repúblicas Centroamericanas.-

2o. La adopción de reformas monetarias en los países en que fueran necesarias con el objeto de establecer en el sistema monetario de los diversos países centroamericanos una relación que permita que la moneda de cada uno de ellos tenga

siempre un valor en oro estable y fijo y que sea aceptada en los demás países centroamericanos a un tipo fijo con respecto a la moneda nacional.-

3o. La adopción de reformas bancarias.

4o. La revisión de los sistemas fiscales de acuerdo con un plan científico que procure mayor suma de justicia social en la distribución de las contribuciones.-

5o. El estudio de sistemas eficaces en cuanto a la inspección de las erogaciones y la preparación de los presupuestos y a la de la contabilidad pública con el objeto de colocar el crédito de cada país tanto en el interior como en el exterior sobre bases sólidas que permitan la consecución en términos ventajosos del capital necesario para la explotación de las riquezas naturales de América Central".-

La segunda comisión tenía el encargo de estudiar los problemas de infraestructuras en el área centroamericana (1).

Como puede observarse por todos los acontecimientos anteriormente expuestos, los países del área centroamericana han sentido por más de una centuria la necesidad de unificarse política, económica y socialmente y, no obstante los desalentadores resultados de las experiencias pasadas, la necesidad subsiste y se presenta en este siglo con mayor intensidad.-

Podemos ubicar el inicio de un nuevo proceso integrador en la recién pasada década del 50; su característica esencial la encontramos en la preponderancia del factor económico sobre

(1) Ministerio de Relaciones Exteriores. Ob. cit. p. 566

el político y social.-

Tratados Bilaterales

El Tratado de Libre Comercio entre Nicaragua y El Salvador se firmó en Managua el 9 de Marzo de 1951. Su propósito inmediato: crear una zona de libre comercio que eliminó entre ambos los derechos de aduana y demás restricciones el comercio para los productos originarios de los dos países con la finalidad mediata de constituir una unión aduanera (1).

El Tratado de Libre Comercio e Integración Económica entre El Salvador y Guatemala celebrado en San Salvador el 14 de diciembre de 1961, expresa en su preámbulo el propósito de integrar progresivamente sus economías, elevar los niveles de vida y empleo y el fomento de la producción y del intercambio de bienes y servicios como contribución a la restauración de la unidad centroamericana; en su articulado establece, como el anterior tratado, la formación de una zona de libre comercio de incremento gradual, eliminación de gravámenes de importación para los productos originarios y artículos manufacturados de cada país incluidos en una lista que se adjunta, la que puede ampliarse o restringirse. (1) Este instrumento se amplía con el Protocolo adicional de fecha 5 de febrero de 1957 (2).

En el mismo sentido se encuentra redactado el Tratado de Libre Comercio e Integración Económica celebrado en San Salva__

(1) Ibid. Pág. 256.

(2) Ibid. V. VI (1956-1959). Pág. 325.

por el 5 de octubre de 1953 entre Costa Rica y El Salvador. En el preámbulo de éste se expresa con claridad la necesidad de asegurar la ampliación de sus mercados. (1)

Recordemos que entre El Salvador y Honduras existía desde el año de 1918 un tratado bilateral de libre comercio; éste se modificó por el Protocolo Adicional suscrito por los dos países en Tegucigalpa el 25 de enero de 1954.-

Es interesante observar que en todos estos tratados, excepto el de Honduras, se utiliza el sistema de inclusión de la lista de los productos favorecidos; en cambio en éste último se determinan los productos que no quedan favorecidos por el tratado y se establece la facultad de estancar otros productos por los respectivos gobiernos; pero ya en el Tratado de Libre Comercio e Integración Económica celebrado entre El Salvador y Honduras en el punto fronterizo de El Amatillo, el 16 de febrero de 1957 se adopta el sistema empleado en los otros convenios. Un nuevo tratado sobre esta materia y con la misma denominación es suscrito, por los gobiernos de El Salvador y Honduras el día 9 de enero de 1960 en la ciudad de San Salvador. (2)

Tratados Multilaterales

En el ámbito político se destaca la constitución de la Organización de Estados Centroamericanos, entidad coordinadora de los esfuerzos comunes.-

(1) Opus. cit. V. IV. Pág. 249

(2) Ministerio de Economía, El Salvador. Revista de Economía Tomo XII. Nos. 41 44 (Enero-diciembre de 1960)p. 539.

El documento constitutivo, denominado Carta de la Organización de Estados Centroamericanos o Carta de San Salvador, fue suscrito por los cinco países del área el día 14 de octubre de 1951 (1).

En sus considerandos se reconoce que los ensayos realizados por las Repúblicas Centroamericanas en el transcurso de la vida independiente para la *reintegración a su antigua unidad* han resultado ineficaces.-

Esta organización nace, pues, como un nuevo ensayo, un nuevo experimento que sigue la fórmula de creación de Organismos Regionales ofrecida por el Derecho Internacional moderno. Pretende obtener la cooperación fraternal y organizada, la voluntad conjunta para la solución común de los problemas que confrontan los países centroamericanos y la defensa de sus intereses.-

Es indudable que los objetivos se repiten interminablemente en todas las tentativas unionistas líricamente elaboradas, se parte de la premisa que hemos formado una unidad y que a ella hay que volver.-

¿Por qué no admitir una realidad histórica que nos demuestra que a partir de la conquista ya no permanecemos integrados, que durante la colonia se mantuvo la prohibición de comunicación interprovincial y que al formarse la federación hubo tan poca cohesión que las desaveniencias degeneraron en guerras frecuentes?-

(1) Ministerio de Relaciones Exteriores. El Salvador. Tratados, Convenios y Acuerdos Internacionales vigentes en El Salvador. V. IV. (1949-1953) p. 249

No podemos negar que para los países económicamente débiles la integración se presenta como una necesidad de fortalecimiento que conduciría a la estructuración de una comunidad social y política relevante en el ámbito internacional y con mayores recursos para desarrollarse internamente.-

La organización constituida en la Carta de San Salvador en 1951, tuvo necesidad de ser revitalizada y para evitar que pereciese sin pena ni gloria, los gobiernos de las cinco repúblicas se reúnen nuevamente en la ciudad de Panamá el 12 de Diciembre de 1962 y acuerdan sustituir la Carta de San Salvador por un nuevo documento de reestructuración de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA).

Es interesante analizar el hecho de que los mismos otorgantes del nuevo instrumento reconocen la poca eficacia del anterior al expresar en el preámbulo: "Que es necesario dotar a los cinco Estados de un instrumento más eficaz.....".

Además, podemos observar la inversión de conceptos que plantea el Art. 1o. del nuevo instrumento: "Costa Rica, Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala son una comunidad económico-política que aspira a la integración de Centroamérica. Con tal propósito se han constituido la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA)". Si en realidad fuesen nuestros países una "comunidad económico-política" no estarían aspirando a la integración, pues ya estarían integrados; si nos encontramos en proceso de integración, es precisamente por aspirar a ser una comunidad económico-política.-

La realidad nos demuestra todo lo contrario de la afirmación contenida en el Art. 10. ya expresado; aún en los procesos más elementales: ¿Tenemos una sola representación en el concierto internacional? ¿Han desaparecido acaso las fronteras que separan y que establecen barreras geográficas al tránsito de personas, y las económicas que impiden la libre circulación de bienes y servicios originarios de la región? ¿Podemos considerarnos "comunidad política" cuando se establecen planteamientos que exigen el esclarecimiento de límites entre dos Estados, precisamente para determinar sin lugar a dudas las fronteras que los separan? ¿Cuando se persigue inmisericordemente y se trata de exterminar a los nacionales de un Estado en otro? ¿Cuando en pleno proceso de integración se produce un enfrentamiento bélico entre dos Estados?

Todas estas interrogantes nos deben conducir a reflexionar más seriamente sobre el problema, para adoptar resoluciones factibles, talvez menos ambiciosas pero más firmes, más reales, más seguras, más sólidas. Frecuentemente olvidamos que no se aprende a caminar corriendo y que no se construye un gran edificio sin tomar en consideración la naturaleza del terreno sobre el cual se colocarán sus bases.-

Los anteriores comentarios no implican una negación de los organismos regionales. En un proceso integrador son necesarios tanto más cuanto menos cohesión existe y son mayores los problemas por resolver.-

La Nueva Carta de San Salvador introduce sustanciales -

reformas en la estructura de la ODECA. Su artículo 2o. establece como órganos nuevos, además de la Reunión de Jefes de Estado, la Conferencia de Ministros de Relaciones Exteriores, ya contempladas, el Consejo Ejecutivo, el Consejo Legislativo, la Corte de Justicia Centroamericana, el Consejo Económico Centroamericano, el Consejo Cultural y Educativo y el Consejo de Defensa Centroamericana.-

El Consejo Económico existía en la Carta de 1951, pero supeditado a las funciones que le señalase la Reunión de Ministros de Relaciones Exteriores y se integraba con delegados designados por los gobiernos; actualmente con metas definidas, señaladas en el Art. 17 de la Carta de la ODECA suscrita en 1962, se encuentra integrado por los Ministros de Economía de los Estados miembros y tendrá a su cargo "la planificación, coordinación y ejecución de la integración económica centroamericana" y además en su inciso segundo establece que todos los organismos de integración económica centroamericana forman parte del Consejo Económico Centroamericano.-

Sobre bases más reales está concebida esta modificación, ya que los Ministros de Economía podrán adoptar en sus respectivos países, políticas económicas que coadyuven en el proceso integrador regional.-

No obstante, se puede estimar la posibilidad de nuevas reformas a la carta de la ODECA anunciadas en la Declaración de los Presidentes de Centro América el 6 de Julio de 1968 en San Salvador (1), en cuyo capítulo III "Destacan que la

(1) Declaración de los Presidentes de Centroamérica; en Reunión de Presidentes de Centroamérica y Estados Unidos de Norte América, 5 a 8 de Julio de 1968. Ed. Secretaría de Información y Relaciones Públicas Casa Presidencial, San Salvador, El Salvador, Págs. 58 a 63.-

necesidad de imprimir mayor dinamismo al desarrollo e integración centroamericana en los campos social, educativo y cultural económico, requiere la introducción de reformas en la estructura jurídica y administrativa de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA)".-

CAPITULO III

LA ESTRATEGIA DE LA INTEGRACION ECONOMICA Y EL CONTRATO-LEY EN CENTROAMERICA

Estrategia es un término utilizado generalmente, para designar los objetivos o las metas que se pretende alcanzar; en tal sentido lo utilizamos en el presente trabajo.-

En el proceso de integración económica en Centro América, la estrategia la encontramos planteada a través de los diferentes documentos suscritos, especialmente en el Tratado General que expresa claramente los objetivos que persigue que son en esencia: 1o.) La unificación de las economías de los países del área y 2o.) El desarrollo de Centro América para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.-

En términos económicos el análisis del primer objetivo corresponde a la macroeconomía; y el segundo, a la microeconomía. Los estudios y soluciones derivados de cada uno de esos dos procesos referidos a una misma región, se encuentran íntimamente relacionados; se establece entre ellos una interacción.

La tendencia de los países de la región a establecer planes de política económica coordinados, tendrá una decisiva influencia en la orientación de los movimientos industriales de cada país; por ejemplo: una política económica orientada a la sustitución del mayor número de importaciones, facilitará el establecimiento de aquellas industrias que elaboren en el área los productos que se pretende sustituir.-

Para que estas industrias puedan prosperar con relativa factibilidad económica, en países en donde los recursos son

inadecuados, o bien, inexistentes, tienen que contar con algunos medios o incentivos gubernamentales y con factores más o menos constantes dentro de la producción, que no planteen la posibilidad de una competencia desfavorable que conduzca a su aniquilamiento recíproco.-

Uno de los muchos factores que determinan costos diferentes en la elaboración de un mismo producto es el de la mano de obra.-

En dos empresas industriales dedicadas a una misma actividad económica cuyos costos de producción son similares, encontramos que manteniéndose constantes los otros factores, el alza de salarios en una de ellas incidirá decisivamente en el costo de producción final de la mercancía, lo que establecerá la posibilidad de un aumento de precio de la misma o una disminución de la ganancia, si el precio se mantiene sin alteración.-

En cualquiera de estos dos casos, la situación de la empresa en donde se produjo el alza de los salarios es menos favorable que la de aquella en la cual todos los factores se mantuvieron invariables.-

El Contrato-Ley precisamente persigue la uniformidad de los salarios y otras prestaciones, durante cierto lapso, dentro de una determinada actividad económica. Todas las industrias pertenecientes a cierta actividad económica tendrán que pagar igual cantidad en concepto de salario por obrero. En este sentido no se plantearía una competencia desleal a costa

de la necesidad de empleo que repercutiría en perjuicio de la subsistencia del trabajador y de su familia.-

Podemos observar, pues, que dentro del proceso de integración económica en Centroa América, el Contrato-Ley operaría como uno de los instrumentos que contribuiría en alguna medida a la consecución del segundo objetivo: el mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes.-

Por supuesto que esta firmación debe tomarse en sentido relativo, pues en la mayoría de los casos, un alza de salarios suele ir acompañada de un aumento inmoderado de precios de bienes y servicios, lo que tornaría inoperante la primera medida.-

Algunas ventajas proporcionaría el Contrato-Ley a la clase trabajadora, ya que todos los obreros dedicados a laborar en una misma actividad económica, tendrían la certeza del monto uniforme de su salario y otras prestaciones durante cierto tiempo.-

A su vez las empresas respectivas, tendrían la seguridad de que durante ese período el riesgo de los conflictos colectivos de carácter económico sería casi nulo.-

En el ámbito regional la aplicación del Contrato-Ley favorecería el establecimiento de industrias en cualesquiera de los países del área; sería otra clase de incentivos la que determinaría su localización y no el precio menor de la mano de obra en un determinado país.-

EL CONTRATO-LEY A NIVEL REGIONAL

El Tratado General de Integración Económica en su Art. vigésimo crea el Consejo Económico Centroamericano constituido por los Ministros de Economía de cada uno de los países contratantes, como organismo rector del proceso de integración económica y coordinador de las políticas económicas de los Estados signatarios; este Consejo tiene la facultad de adoptar las medidas que juzgue pertinentes para el cumplimiento de sus fines.-

En tal sentido este Organismo Regional es el más indicado para adoptar en el área centroamericana las medidas necesarias que equiparen los salarios y otras prestaciones en determinada actividad económica por un período establecido; y la Secretaría General (SIECA) creada por el mismo Tratado, sería el organismo ejecutor de tales medidas o acuerdos del Consejo Económico, atribución conferida por el Art. vigésimo cuarto del aludido instrumento.-

Existe otra alternativa en caso de que el Consejo Económico Centroamericano no estimase necesario la adopción de esa medida, y sí la considerasen tal, las organizaciones sindicales del área centroamericana: la aplicación práctica de la Legislación Laboral que a través del Contrato Colectivo de Trabajo les permite llegar al Contrato-Ley.-

Hemos observado que en el área centroamericana la Legislación Laboral en lo que se refiere al Contrato-Ley guarda entre sí gran similitud; excepto en un país, Nicaragua, en -

donde no se encuentra regulado, en los demás se legisla en términos semejantes. Su aplicación práctica dependerá del avance del desarrollo industrial, del fortalecimiento de las organizaciones sindicales a nivel centroamericano y de la presión que estos grupos puedan ejercer en sus respectivos gobiernos para inducirlos a la adopción de medidas que verdaderamente tiendan a elevar el nivel de vida de la clase trabajadora que constituye un sector importante dentro del proceso de Integración Económica Centroamericana.-

C O N C L U S I O N

Decíamos al principio de este trabajo, que el Contrato-Ley ha sido en la región centroamericana un instrumento sin aplicación práctica; una institución que espera pacientemente ser utilizada; que presenta aspectos positivos ya comentados y aspectos negativos; entre estos últimos el de frenar durante su vigencia la negociación de nuevos contratos colectivos que contengan mejores prestaciones; su complicado nacimiento si se toma en cuenta la cantidad de requisitos no esenciales establecidos por la ley y que determinan, no obstante, su existencia y la lentitud burocrática con que funcionan las oficinas gubernamentales que intervienen en su formación.-

Estos aspectos negativos pueden superarse flexibilizando las normas que constriñen su funcionamiento en cada país y a nivel regional, como ya se dejó expresado, dentro del proceso de integración, confiando su existencia al Consejo Económico Centroamericano.-

Hay que estimar que esta institución puede ser útil en el proceso de integración económica pero al convertirse en realidad la unificación de las economías de los países de la región centroamericana, cederá su lugar a otros instrumentos pues habrá desaparecido la razón de su existencia.-

Esta meta fijada en los tratados parece hoy más lejana que al principio, pues hay que admitir que el proceso de integración Económica en Centro América se encuentra en crisis.

Afronta actualmente su momento más difícil. Se habla de una reestructuración del Mercado Común. Ocasión oportuna para pensar y actuar más en función del hombre centroamericano que de los bienes que se producen en Centro América.-

¿Podrá la Integración Económica por sí sola elevar el bajísimo nivel de vida de los habitantes si se continúa manteniendo estructuras caducas que no responden a la satisfacción de las necesidades de la mayoría de los centroamericanos?

En el transcurso de diez años de experiencia ¿han tenido acceso a los beneficios de este proceso los sectores laborales rurales y urbanos que constituyen la base de la pirámide estructural de la sociedad en Centro América?

¿Para quién se integra?

Una respuesta sincera a estas interrogantes nos debe conducir a una evaluación seria de lo realizado para rectificar cuando aun hay oportunidad de hacerlo.-

Al plantearse la necesidad de una reestructuración del proceso de Integración Económica Centroamericano, sería conveniente que en su planificación los economistas-políticos encargados de ella, tuvieran en cuenta la existencia del Contrato-Ley como un instrumento legal que puede contribuir a la realización de uno de los objetivos perseguidos: elevar el nivel de vida de los centroamericanos.-

*****XXXXXXXX*****

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE

COSTA RICA (*)

CAPITULO SEGUNDO

DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Artículo 49.- Contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos, o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y perciba en la misma forma.-

Artículo 50.- El contrato colectivo se celebrará siempre por escrito, con tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva, dentro de los cinco días posteriores a su celebración, modificación o novación. Si el patrono no cumpliera con dicha obligación, se presumirá la existencia del contrato colectivo de trabajo, en los términos del artículo 18, párrafo segundo y sus estipulaciones podrán probarse de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 25 para el contrato verbal.

Artículo 52.- En el contrato colectivo se especificarán:

- a) La intensidad y calidad del trabajo que en cada caso deba prestarse;
- b) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo

(*) Costa Rica. Código de Trabajo. Ed. Revisada por Atilio Vincenzo. San José. Imprenta Trejos Hnos. 1966.-

- indefinido; para obra determinada o a precio alzado;
- c) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse éste;
 - d) Los sueldos, salarios, jornales o participación que habrán de percibir individualmente los trabajadores y si deben ser calculados por unidad de tiempo, por unidad de obra, o de alguna otra manera;
 - e) La forma, período y lugar de pago;
 - f) El lugar o lugares donde deberán prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
 - g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes ; y
 - h) El lugar y fecha de la celebración del contrato y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.-

Artículo 53.- La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados del contrato colectivo que correspondan a sus miembros.-

CAPITULO TERCERO

DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

SECCION I

Disposiciones generales y de las convenciones colectivas en empresa o en centro de producción determinado.-

Artículo 54.- Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás

materias relativas a éste.-

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.-

Artículo 55.- Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51.
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorecidas y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado.
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva.-

Artículo 56.- Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados ten--

trá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva. Al efecto se observarán las siguientes reglas:

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se calculará sobre la totalidad de los trabajadores que pres--ten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tengan mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en el concepto de que el pacto no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;
- c) Cuando se trate de una empresa o centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio, podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción; y

d) Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia.-

En el caso en que los patronos hayan celebrado contratos con el Estado, aprobados por una ley de la República, en los cuales se haya estipulado que no es obligatorio el procedimiento de arbitraje para resolver los conflictos entre dicho patrono y sus trabajadores, al finalizar el término anteriormente señalado, cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento establecido en el Título Sexto de este Código.-

Artículo 57.- La convención colectiva se extenderá por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el tercero será depositado en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva. No tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia y, para este efecto, el funcionario a quien se entregue extenderá un recibo a cada uno de los que la hayan suscrito.-

Dicho depósito será comunicado inmediatamente a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, para que ésta ordene a las par

tes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación de las disposiciones del presente Código.

Artículo 58.- En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a:

- a) La intensidad o calidad del trabajo;
- b) La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones;
- c) Los salarios;
- d) Las profesiones, oficios actividades y lugares que comprenda;
- e) La duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado, y cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención.-

Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina General de Trabajo antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior;

- f) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes. No será válida la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados; y
- g) El lugar y fecha de la celebración de la convención y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.-

Artículo 59.- Si firmada una convención colectiva el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que celebró el pacto, éste regirá siempre la relación de aquél patrono con el sindicato o grupo de sus trabajadores.-

En caso de disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos, se observará la regla del artículo 53.-

Artículo 60.- Al sindicato que hubiere suscrito una convención colectiva le corresponderá responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede, con la anuencia expresa de éstos, ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan. Igualmente podrá dicho sindicato ejercer los derechos y acciones que nazcan de la convención, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra sus propios miembros, otros sindicatos que sean partes en la convención, los miembros de éstos y cualquiera otra persona obligada por la misma.-

Artículo 61.- Las personas obligadas por una convención colectiva, sólo podrán ejercer los derechos y acciones que nazcan de la misma, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra otras personas o sindicatos obligados en la convención, cuando la falta de cumplimiento les ocasiona un perjuicio individual.-

Artículo 62.- Cuando una acción fundada en una convención colectiva haya sido intentada por un individuo o por un sindicato, los otros sindicatos afectados por ella podrán apersonarse en el litigio en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.-

SECCION II

De las Convenciones colectivas de Industrias de Actividad Económica o de Región determinada.-

Artículo 63.- Para que la convención colectiva se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, será necesario:

- a) Que se haga constar por escrito en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto a la solicitud de que habla el inciso d);
- b) Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se

- ocupen de ellas;
- c) Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;
 - d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para que, si el Poder Ejecutivo lo creyere conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), será publicada inmediatamente en el Diario Oficial concediendo un término improrrogable de quince días para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa e indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y
 - e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hubieren presentado, el Poder Ejecutivo emita decreto declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que habrá de abarcar. Es entendido que la convención colectiva declarada de extensión obligatoria se aplicará, a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las em

presas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables a los trabajadores.-

Para los efectos de este inciso, cuando se presentare una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dará audiencia por diez días comunes a quien la hiciere y a los signatarios de la convención para que aleguen lo pertinente; éste término se empezará a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación por un Inspector de Trabajo y, una vez transcurridos, el mencionado Ministerio emitirá dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, procurará avenir a las partes cometiéndoles un nuevo proyecto de convención, que si fuere aprobado por éstas, será declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.-

Artículo 64.- El Poder Ejecutivo fijará el plazo durante el cual debe regir la convención, que no excederá de cinco años ni bajará de uno.-

Dicho plazo se prorrogará automáticamente, en cada ocasión durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, con un mes de anticipación al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminada la convención.-

Artículo 65.- Cualquier convención en vigor puede ser revisada por el Poder Ejecutivo si las partes de común acuerdo

asi lo solicitaren por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.-

El Poder Ejecutivo en este caso, y en el del párrafo segun do del artículo anterior, deberá comprobar que los peticionarios reunen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 63, antes de proceder a la derogatoria formal del decreto que dió fuerza de ley a la convención y a la expedición del nuevo que corresponda.-

"* ** * * * * *

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE
EL SALVADOR (*)

LIBRO SEGUNDO

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

TITULO SEGUNDO

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE LAS
CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.-

Artículo 224.- El contrato colectivo de trabajo y la con-
Colectiva
vención/de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vi-
gencia, las condiciones que regirán los contratos individuales
de trabajo en las empresas de que se trate y los trabajos y
obligaciones de las partes contratantes.-

CAPITULO I

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 225.- El contrato colectivo de trabajo se celebra en-
tre un sindicato de trabajadores y un patrono.-

Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten
sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar
contratos colectivos por cada uno de éstos, siempre que estén
obligados a contratar; o que, sin estarlo, consientan en ello,
según se dispone en este Capítulo.-

Artículo 226.- Todo patrono estará obligado a negociar
contrato colectivo con el sindicato a que pertenezcan el cin-
cuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa,
cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá
el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de

(*)El Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Código
de Trabajo y Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previ-
sión Social, 1964.-

los trabajadores de una empresa, cuando se lo pida al patrono.

El patrono que tenga a su servicio trabajadores sindicados, podrá celebrar voluntariamente contratos colectivos, siempre que los trabajadores y el sindicato o sindicatos correspondientes estén conformes.-

Artículo 227.- Para que sea obligatoria la negociación del contrato, bastará con que se haya llenado el porcentaje a que se refiere el artículo anterior durante los sesenta - días anteriores a aquél en que una de las partes hubiere presentado a la otra el proyecto respectivo, ya sea directamente o por conducto del Director General del Departamento Nacional del Trabajo. En este último caso deberán acompañarse dos copias del proyecto, al pie de cada una de las cuales el Director General certificará el día y hora de la presentación; se reservará una de ellas y hará llegar la otra sin pérdida de tiempo, a la persona a quien va dirigida.-

Artículo 228.- La negociación del contrato colectivo se llevará a cabo por las correspondientes Directivas sindicales, las cuales podrán encomendar la negociación a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.-

Artículo 229.- Todo contrato colectivo de trabajo debe contener:

- a) Lugar y fecha de su otorgamiento;
- b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;

- c) La fecha en que entrará en vigor y su duración;
- d) Cláusulas que determinen las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo, celebrados o por celebrarse, en las empresas de que se trate;
- e) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;
- f) Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y
- g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.-

El contrato puede celebrarse para un período determinado o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra. En el primer caso el plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres, prorrogable automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del plazo o de su prórroga, pida la revisión del contrato; y siempre que se mantenga el porcentaje a que se refiere el Art. 226. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigor.-

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras dure las negociaciones del nuevo contrato colectivo.-

Si las condiciones económicas de la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes pedir, aun antes de la terminación del plazo o de su prórroga, la revisión del contrato colectivo de trabajo.-

En caso de disolverse el sindicato con quien un patrono tiene pactado un contrato colectivo que le pudo ser exigido

obligatoriamente, ningún otro sindicato integrado por el cincuenta por ciento por lo menos de los trabajadores que formaban el primero, podrá exigirle un nuevo contrato antes de la fecha en que debió expirar normalmente el plazo del contrato celebrado con anterioridad.-

Artículo 230.- Cualquier cláusula de exclusión en el contrato colectivo, se tendrá por no escrita; y el patrono podrá emplear en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato.-

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicados, no podrá estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratantes. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores lo ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica.-

Artículo 231. El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, en tres ejemplares firmados por las partes contratantes.-

Estos los deberán presentar dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicha sección, siempre que se ajuste a lo dispuesto por este Código.

Artículo 232.- La Sección, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes; si se en-

contraren contravenciones a las leyes; se devolverán los originales a los interesados con las observaciones pertinentes; en caso contrario, se verificará la inscripción inmediatamente.-

De la denegatoria de inscripción las partes pueden recurrir ante el Ministro de Trabajo y Previsión Social, dentro de los tres días siguientes al de la devolución. El Ministro confirmará la resolución de la Sección u ordenará la inscripción, según el caso. Del fallo del Ministro no habrá recurso alguno.-

Las cláusulas de un contrato colectivo que violen los derechos que este Código consagra a favor de los trabajadores, se considerará como no escritas.-

Artículo 233.- En cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y la fecha del registro y el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada una de las partes contratantes y se conservará el tercero en el archivo de la Sección.-

Artículo 234.- La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito o mediante certificación de la inscripción extendida por la Sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.-

Artículo 235.- La disolución de un sindicato de trabajadores no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo.-

Artículo 236.- El contrato colectivo de trabajo terminará:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes;
- b) Por quiebra o liquidación de la empresa o establecimiento;
- c) Por el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- d) Por cierre total de la empresa;
- e) Por incapacidad física o mental del patrono que imposibilite la continuación de las labores de la empresa; y
- f) Por las demás causas establecidas en el contrato.-

De cuanto ocurra en relación con este artículo las partes deben dar aviso oportuno a la Sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el Registro de contratos colectivos.-

Artículo 237.- El patrimonio de la empresa patronal responderá preferentemente por las obligaciones que se originen de un contrato colectivo de trabajo.-

El sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato, y de preferencia con el fondo creado al efecto.-

Artículo 238.- Todo contrato colectivo celebrado con el Estado o con una Institución Oficial Autónoma o Semi-Autónoma, necesita, para su validez, de la aprobación del respectivo Ministro de Estado, quien deberá oír la opinión del Mi-

nisterio de Hacienda y de la Corte de Cuentas de la República.-

CAPITULO II

DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Artículo 239.- La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.-

Artículo 240.- Todo sindicato de patronos está obligado a negociar convención colectiva de trabajo con el sindicato a que pertenezcan el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.-

Cuando un patrono tuviere dos o más empresas, sólo se tomarán en cuenta, para los efectos del inciso anterior, la empresa o empresas que correspondan a la actividad económica, en razón de la cual se ha asociado al sindicato patronal.-

En iguales circunstancias, el sindicato de trabajadores estará obligado a negociar la convención colectiva cuando se lo pida el sindicato de patronos.-

Artículo 241.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, los sindicatos de patronos podrán celebrar voluntariamente convenciones colectivas con el sindicato a que pertenezcan los trabajadores de las empresas de los patronos asociados, siempre que tales trabajadores estén conformes.-

Artículo 242.- Todo lo relativo al contenido de la con--

vención colectiva, efectos de la misma, inscripción en el registro correspondiente y prueba de su existencia, se registrará por lo dispuesto en el Capítulo anterior.-

Artículo 243.- Celebrada una convención colectiva de trabajo, el patrono que se separe del sindicato patronal que la celebró, continuará, sin embargo, obligado al cumplimiento de tal convención.-

Artículo 244.- La convención colectiva de trabajo terminará:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes; y
- b) Por las causas establecidas en la convención.-

En todo caso, las partes deben dar aviso oportuno a la Sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la cancelación en el Registro correspondiente.-

Artículo 245.- El patrimonio del sindicato de patronos responderá preferentemente por las obligaciones que se originen de una convención colectiva de trabajo.-

El sindicato de trabajadores que suscriba una convención colectiva de trabajo, responderá, asimismo, con su patrimonio por las obligaciones que le correspondan en dicha convención.-

TITULO TERCERO

PROCEDIMIENTOS PARA UNIFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES ECONOMICAS

CAPITULO UNICO

Artículo 246.- Con el objeto de uniformar las condiciones

de trabajo en las diferentes actividades económicas, los patrones y las asociaciones profesionales podrán pedir al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, que las disposiciones comunes contenidas en la mayoría de los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en empresas dedicadas a la misma actividad económica, sean elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores dedicados a esa misma determinada actividad económica; siempre que se den las siguientes condiciones:

- 1a.) Que los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo vigentes, cuyas disposiciones comunes se pretenda elevar a la categoría de obligatorio cumplimiento rijan en los dos tercios por lo menos de las empresas dedicadas a una misma determinada actividad económica;
- 2a.) Que dicha mayoría de empresas, consideradas en conjunto tengan a su servicio y en forma permanente por lo menos a los dos tercios de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica.-

Artículo 247.- El peticionario presentará con su solicitud los documentos siguientes:

- a) Ordenadamente y en dos ejemplares, las disposiciones que contengan las condiciones de trabajo que se pretenda uniformar, contenidas en la mayoría de los con-

tratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en empresas que se dedican a una misma determinada actividad económica, indicando el libro, número y folio en que se encuentren registrados tales contratos y convenciones, así como las partes que los hayan celebrado;

- b) Certificación extendida por el Jefe de la Sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en que se haga constar el número total de contratos y convenciones vigentes en la actividad económica de que se trate;
- c) Certificación extendida por el Ministerio de Economía en que conste el número de empresas que actualmente se dediquen a la determinada actividad económica cuyas condiciones de trabajo se pretende uniformar;
- d) Los arestados que comprueben que los dos tercios, por lo menos, de tales empresas, consideradas en conjunto, tienen a su servicio y en forma permanente, por lo menos, a los dos tercios de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica; y
- e) Los demás documentos que estime pertinentes.-

Artículo 248.- Presentada en forma la solicitud, el Director General del Departamento Nacional del Trabajo ordenará la publicación de un aviso al respecto en el Diario Oficial y en un periódico de circulación general en el país.-

Artículo 249.- Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial, los patronos o asociaciones profesionales afectados y pertenecientes a la actividad económica en que regirán las disposiciones podrán presentar, por escrito, oposición motivada.-

Artículo 250.- El Director General dará traslado por cinco días a los interesados quienes podrán ampliar sus alegatos y presentar otras pruebas que estimen pertinentes.-

Transcurridos los quince días que se indican en el artículo anterior sin que se hubiere presentado observaciones; o transcurridos los términos de los traslados a que se refiere este artículo, el Director General oirá la opinión del Ministerio de Economía.-

Artículo 251.- Con base en lo expresado por las partes, pruebas que le hubieren presentado y dictamen del Ministerio de Economía, El Director General, resolverá sobre la admisibilidad de la solicitud. En todo caso ésta será declarada sin lugar si el dictamen expresado fuere desfavorable.-

Artículo 252.- Si el Director General encontrare admisible la solicitud, propondrá al Ministro de Trabajo y Previsión Social que las disposiciones contractuales que la motivaron, sean declaradas de obligatorio cumplimiento en la actividad económica de que se trate.-

Aceptada la propuesta del Director General, el Poder Eje-

cutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, emitirá el decreto correspondiente, declarando obligatorias las disposiciones que motivaron la solicitud. Tal decreto se calificará como contrato-ley para sus efectos laborales.-

El decreto se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigencia treinta días después de su publicación.-

"* * * * *"

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE

GUATEMALA (*)

CAPITULO SEGUNDO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 38.- Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.-

Artículo 39.- El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.-

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste 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 dicho contrato se trans__

(*) Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Código de Trabajo de la República de Guatemala. 1967.-

forme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.-

Artículo 40.- 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 abar_ que y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.-

Artículo 41.- 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 el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la Asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común.-

Artículo 42. Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trata de trabajo ejecutado en iguales condiciones.-

Artículo 43.- Si firmado un contrato colectivo de trabajo,

el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.-

Artículo 44.- Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.-

Artículo 45.- Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.-

Artículo 46.- El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra:

- a) Sus propios miembros;
- b) Otros sindicatos que sean partes del contrato;
- c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y
- d) Cualquier otra persona obligada por el contrato.-

Artículo 47.- Los individuos obligados por un contrato

colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento, y en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.-

Artículo 48.- Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, él o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio, en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.-

CAPITULO TERCERO

PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION PRIMERA

Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado.-

Artículo 49.- Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.-

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte-

Las disposiciones de los artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.(1).

Artículo 50.- Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo han suscrito;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.-

Artículo 51.- Todo patrono 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 trabajo en varias zonas del país, los servicios

(1) Nota: En la edición del Código de Trabajo de Guatemala publicada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el año 1947 aparece correcta la numeración de los Arts. a que se refiere el Art. 49: son éstos los Arts. 41 al 48 inclusive y no los que menciona la actual edición.-

de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo. Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;
- c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones

relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.-

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo, a cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, 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 respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.-

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código.-

Artículo 52.- El pacto colectivo de condiciones de tra-

bajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana.-

El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.-

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contengan alguna violación a las disposiciones del presente código o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.-

Artículo 53.- En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) Las profesiones , oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anti-

- cipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;
- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos, No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y
- d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.-

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.-

SECCION SEGUNDA

Pactos colectivos de industrias, de actividad económica o de región determinada.-

Artículo 54.- Para que el pacto colectivo se entienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario :

- a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con

- la solicitud de que habla el inciso d);
- b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen de ellas;
 - c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;
 - d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término irrenunciable de quince días contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa e indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria de pacto ; y (1)
 - e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Or-

(1) "Del pacto" Dice el Código de 1947.-

ganismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.-

Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.-

Artículo 55.- El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo

durante el cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años. Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.-

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.-

Artículo 56.- Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el organismo Ejecutivo si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.-

El organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 59, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dió fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo que corresponda.(1).-

(1) Nota: En la edición del Código de Trabajo de Guatemala publicada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el año 1947 aparece correcta la numeración del artículo a que se refiere el artículo 56 que es el artículo 54 incisos b) y c) y no el que se menciona en la última edición de 1967.-

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE

HONDURAS (*)

TITULO II

CONTRATOS DE TRABAJO

CAPITULO IV

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 53. Contrato colectivo de trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.-

También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes.-

No puede existir más de un contrato colectivo de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varios vigentes, se entenderá que la fecha del primero es la de la convención única para todos los efectos legales. Los posteriores contratos que se hubieren firmado se considerarán incorporados en el primero salvo estipulación en contrario.-

Artículo 54.- Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.-

(*) Honduras, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Código de trabajo, en Trabajo, Tegucigalpa, Año II No. 19 (Septiembre 1959).-

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación; en el concepto de que dicho contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la misma empresa.-

O B J E T O

Artículo 55.- Los contratos colectivos tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económicas determinada.-

Artículo 56.- Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente , a deberes, derechos o prestaciones de cada parte.-

Se entenderá, en general, que el contrato colectivo puede recaer sobre cualquier materia con tal que su objeto sea lícito.-

No es necesario para la validez del contrato colectivo que éste recaiga sobre todas las condiciones de trabajo.-

El contrato colectivo podrá tener por objeto, en parte o únicamente, la reglamentación del aprendizaje y el trabajo de mujeres y menores.-

DE LA CAPACIDAD Y LA FORMA DE ACREDITARLA

Artículo 57.- Los patronos que actúen individualmente o en conjunto acreditarán su capacidad con arreglo al derecho común.-

Los representantes de trabajadores o patronos no organizados en sindicatos, acreditarán su personería mediante acta de asamblea o reunión, firmada por los asistentes.-

Los representantes de las organizaciones de trabajadores o de patronos acreditarán su capacidad con la sola presentación de los estatutos, si éstos autorizan a sus miembros directivos a celebrar contratos colectivos; por el acta de designación, o con la presentación de los estatutos y del acta de asamblea autorizando la celebración del contrato colectivo, si los estatutos no contuvieren disposición expresa; y con el acta de nombramiento de representantes que podrá ser la misma.-

En todos los casos, los firmantes de contratos colectivos deberán ser personas mayores de edad.-

FORMA DE CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO

Artículo 58.- Los contratos colectivos se harán constar por instrumento público o privado y se extenderán por lo menos en tres (3) ejemplares de un mismo texto que serán destinados, uno a cada parte y uno a la Dirección General del Trabajo. Los contratantes podrán agregar el número de ejemplares que deseen.-

Artículo 59.- En los contratos colectivos de trabajo debe expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren,

las estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva, indicándose además de manera clara y detallada su campo de aplicación, las empresas o actividades a que se extiendan, las categorías profesionales de trabajadores, así como la localidad, región o territorio que comprendan.-

Efectos Jurídicos de los Contratos Colectivos

Artículo 60.- Los contratos colectivos obligan a sus firmantes así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran.-

Las disposiciones de los contratos colectivos se aplican a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas en el contrato; a menos que éste previere expresamente lo contrario.-

Los patronos y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no pueden estipular condiciones contrarias a las del mismo en los contratos individuales de trabajo.-

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.-

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo, contrarias a las del contrato colectivo, serán nulas y deberán considerarse sustituidas de pleno derecho por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.-

No se considerarán contrarias a la convención o contratos colectivos las disposiciones de los contratos individuales de

trabajo que sean más favorables para los trabajadores.-

Las disposiciones de un contrato colectivo no se considerarán contrarias a las leyes cuando sean más favorables para los trabajadores.-

Las disposiciones de las leyes prevalecerán siempre sobre las del contrato colectivo y las de éste sobre las de los contratos individuales de trabajo, salvo lo dispuesto en los párrafos anteriores.-

Artículo 61.- La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.-

Artículo 62.- Si firmado un contrato colectivo de trabajo el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.-

Artículo 63.- En caso de disolución del sindicato o grupo de trabajadores que haya sido parte de un contrato colectivo de trabajo, sus miembros continuarán prestando sus servicios

en las condiciones fijadas en el contrato.-

RESPONSABILIDAD

Artículo 64.- El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato colectivo, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como los que le correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde las respectivas obligaciones.-

ACCIONES

Artículo 65.- Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del contrato, para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra:

- I- Otros sindicatos partes en el contrato;
- II- Miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
- III- Sus propios miembros; y
- IV- Cualquiera otra persona obligada en el contrato.-

Artículo 66.- Los individuos obligados por un contrato colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo, pa-

ra exigir su cumplimiento y daños y perjuicios en su caso, contra otros individuos o sindicatos obligados en el contrato, siempre que su falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.-

Artículo 67.- Cuando una acción fundada en el contrato colectivo haya sido intentada por un individuo o por un sindicato, los otros sindicatos afectados por el contrato pueden intervenir en el litigio en razón del interés colectivo que su solución pueda tener para sus miembros.-

PLAZO PRESUNTIVO

Artículo 68.- Cuando la duración del contrato colectivo no haya sido estipulada expresamente o no resulte de la naturaleza de la obra, o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de un año.-

PRORROGA AUTOMATICA

Artículo 69.- A menos que se hayan pactado normas diferentes en el contrato colectivo, si dentro de los sesenta días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado, el contrato se entiende prorrogado por períodos sucesivos de un año, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.-

DENUNCIA

Artículo 70.- Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminado un contrato colectivo de trabajo, si

se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector de Trabajo del lugar y, en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma.-

El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para la Dirección General del Trabajo y para el denunciante del contrato.-

Formulada así la denuncia del contrato colectivo, éste continuará vigente hasta tanto se firma un nuevo contrato.-

REVISION

Artículo 71.- Las convenciones colectivas son revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas ; y entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor.-

PACTOS COLECTIVOS.- CELEBRACIONES Y EFECTOS

Artículo 72.- Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.-

EXTENSION DE LOS EFECTOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Artículo 73.- El Poder Ejecutivo, a propuesta fundada del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrá extender

la aplicación de todas o determinadas disposiciones de un contrato colectivo a todos los trabajadores y patronos no comprendidos originalmente en el mismo, pero comprendidos en el campo de aplicación profesional o territorial del contrato.-

Para disponer la extensión se tendrán en cuenta los siguientes elementos de juicio:

- 1) Necesidad o conveniencia de asegurar a los trabajadores un nivel de vida suficiente;
- 2) Necesidad o conveniencia de igualar o uniformar las condiciones de trabajo dentro de una misma actividad económica o en actividades económicas similares;
- 3) Necesidad o conveniencia de asegurar a los trabajadores a igualdad de situaciones, la igualdad de tratamiento y de oportunidades;
- 4) Necesidad o conveniencia de impedir la competencia en las actividades económicas basada en el tratamiento desigual de los trabajadores; y
- 5) Consecuencias sociales y económicas de la extensión de los efectos de los contratos colectivos.-

Artículo 74.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social formulará la propuesta de extensión, de oficio o a petición de una o varias organizaciones de trabajadores o de patronos, agregando a la propuesta, la opinión, que solicitará previamente, del Ministerio de Economía.-

Si el Poder Ejecutivo cree oportuna la consideración del asunto, dispondrá la publicación del contrato colectivo y de

la propuesta ministerial en "La Gaceta" por tres días consecutivos, fijando un plazo de quince días a los patronos y trabajadores a quienes pueda afectar la propuesta de extensión, para que se presente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por escrito, en oposición o apoyo a la propuesta.-

Vencido el plazo y considerados todos los antecedentes, el Poder Ejecutivo dictará resolución disponiendo la postergación del asunto o la extensión del contrato colectivo en todo o en parte.-

En el caso de disponer la postergación, solamente podrá tratar nuevamente el asunto, mediante nueva propuesta y siguiendo el procedimiento establecido por el presente artículo.

En el caso de disponer la extensión del contrato colectivo en todo o en parte, el Poder Ejecutivo establecerá en la resolución, la fecha desde la cual la extensión obligará a los empleadores, y trabajadores de que se trate, fecha que no será anterior a la de publicación de la resolución en "La Gaceta".-

Artículo 75.- No obstará a la declaratoria de extensión del contrato colectivo, la existencia de contratos colectivos que comprendan a las empresas o trabajadores afectados por la misma, si el Poder Ejecutivo considera que son menos favorables para los trabajadores o que prevalecen los elementos de juicio a que se refiere el artículo 73.-

Artículo 76 - La extensión dispuesta por el Poder Ejecutivo

vo tendrá la misma duración que el contrato colectivo extendido, debiendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social efectuar las publicaciones necesarias para el conocimiento de sus renovaciones, prórrogas o extensión.-

INTERPRETACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Artículo 77.- Las partes podrán establecer en el contrato colectivo que las diferencias de interpretación se resuelvan por el procedimiento que en el mismo contrato se establezca, sin perjuicio de la función de vigilancia sobre el cumplimiento de los contratos colectivos que este código atribuye a la Inspección General del Trabajo y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.-

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrá en cualquier momento, promover la aplicación de los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje establecidos en el presente Código, cuando considere que la falta de solución de las diferencias, puede comprometer las relaciones normales entre patronos y trabajadores o la normalidad del trabajo.-

Lo dispuesto en el presente artículo es sin perjuicio del derecho de cualquier persona, natural o Jurídica, titular de un interés legítimo, de accionar ante los Jueces de Letras del Trabajo o a falta de éstos, ante los Jueces de Letras de lo Civil.-

REGISTRO Y PUBLICIDAD

Artículo 78.- Todo contrato colectivo deberá ser registrado en la Dirección General del Trabajo, mediante depósito del

ejemplar a ^{que} se refiere el artículo 58, a más tardar dentro de los quince días siguientes.-

Cualquiera de las partes puede ser encargada de efectuar el depósito, Si la parte encargada no efectuare el depósito, la otra tendrá derecho a hacerlo en cualquier tiempo, haciendo entrega de su ejemplar a la Dirección General del Trabajo, que le expedirá copia auténtica del convenio y constancia del registro y notificará a la otra parte.-

Por el hecho del depósito, el cumplimiento de todo contrato colectivo queda bajo la vigilancia de la Dirección General del Trabajo.-

La Dirección General del Trabajo podrá objetar cualquier disposición de un contrato colectivo de trabajo cuando considere que es ilícita.-

Artículo 79.- Los patronos comprendidos en un contrato colectivo estarán obligados a colocar, en lugares visibles del establecimiento o de fácil acceso a los trabajadores, copias del contrato, impresas o escritas a máquina.-

Artículo 80.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a pedido de la Dirección General del Trabajo dispondrá la publicación de todo contrato colectivo, cuando ésta sea necesaria o conveniente, para el conocimiento de los interesados y para su cumplimiento.-

Artículo 81. Los instrumentos por los que se prorroguen, modifiquen o extingan contratos colectivos de trabajo, queda-

rán sujetos a las mismas formalidades de registro y publicidad establecidas para éstos.-

APLICACION; VIGILANCIA Y SANCIONES

Artículo 82.- La Inspección General del Trabajo, será la autoridad administrativa de aplicación de todo contrato colectivo registrado y a ella competará la vigilancia del cumplimiento de los mismos, bajo el régimen de sanciones y los recursos jerárquicos establecidos en los artículos 83 y 84 de este Código.-

Artículo 83.- Las infracciones a los contratos colectivos, debidamente comprobadas, serán penadas por la inspección General del Trabajo, de conformidad con lo establecido en el reglamento que al efecto emita la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.-

Artículo 84.- Contra las resoluciones interpretativas de intimación o que impongan sanciones, emitidas por la Inspección General del Trabajo, podrá interponerse por los interesados el recurso de reposición ante la misma Inspección y subsidiariamente el de apelación ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, observando, en lo que fuere aplicable, lo dispuesto en el Código de Procedimientos Administrativos.-

Artículo 85.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social prestará la asesoría necesaria, siempre que le sea solicitada.-

Artículo 86.- Las disposiciones del presente Código no afectan a los contratos colectivos de trabajo suscritos, con anterioridad a su vigencia.-

*** **

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE
NICARAGUA (*)

TITULO II

DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO
Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL

CAPITULO I

DE LA CONVENCION COLECTIVA

Artículo 22. Convención colectiva es la que se celebra entre un patrón o sindicato de patrones y sindicato, federación o confederación de sindicatos de obreros, con el fin de establecer condiciones generales de trabajo en una empresa o en un grupo de empresas.-

Artículo 23.- La convención colectiva obliga a los patrones que la suscriban por sí o por sus representantes legales y a todos los trabajadores que pertenecan al sindicato o confederación de sindicatos legalmente constituidos que hubieren estado representados en la celebración de dicho contrato.-

Artículo 24.- Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia entre el patrón y los miembros del sindicato o los sindicatos contratantes.-

Artículo 25.- La convención colectiva se extenderá en tres ejemplares uno de los cuales se remitirá al inspector del trabajo respectivo.-

(*) Nicaragua, Ministerio de Trabajo. Código de Trabajo Managua D.N. 1963. Ed. Revisada, Anotada y concordada por Arnoldo Girón Icaza.-

Artículo 26.- En la convención colectiva se indicarán las profesiones, oficios o industrias, que comprenda; el lugar o lugares en que ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el término de su duración, y la forma de prorrogarla o extinguirla y cualquiera otra estipulación que se convenga de carácter normativo. -

La convención colectiva beneficia a los trabajadores que con posterioridad a su celebración entren a formar parte del sindicato contratante.-

Artículo 27.- El sindicato que hubiere suscrito un contrato colectivo es responsable de las obligaciones contraídas por cada uno de los trabajadores que pertenezcan a él, y tienen personería suficiente para ejercer los derechos comunes que a los mismos correspondan.-

Artículo 28.- La personería jurídica de las organizaciones será suficiente para atender a las responsabilidades en que pueden incurrir.-

Artículo 29.- En el caso de disolución de un sindicato que hubiere sido parte en un contrato colectivo, continua su patrimonio afecto a las responsabilidades expresadas en el artículo anterior, hasta el término del respectivo contrato y sujeto a la decisión final de la inspección General del Trabajo.-

Artículo 30.- Los contratos individuales celebrados en

consonancia con una convención colectiva, no se extinguen ni modifican por la disolución del sindicato de patronos, ni por la extinción del sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores que la hubieren celebrado. Tampoco se extinguen ni modifican respecto a los trabajadores que se separen de dicho sindicato.-

Artículo 31.- Cuando la convención colectiva se celebre por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podrá darla por terminada dando aviso escrito a la otra con un mes de anticipación.-

Artículo 32.- Este contrato terminará también:

- 1o. Por mutuo consentimiento de las partes;
- 2o. Por las causas estipuladas en el mismo;
- 3o. Por quiebra o liquidación judicial del negocio, salvo que el concurso dispusiere continuar con él;
- 4o. Por la terminación de la obra para que fue celebrado;
- 5o. Por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- 6o. Por cierre total de una empresa;
- 7o. Por incapacidad física o mental del patrón que impida totalmente la continuación de ella;
- 8o. Por caso fortuito o fuerza mayor;
- 9o. Por la expiración del término convenido, el cual no puede ser mayor de dos años.-

B I B L I O G R A F I A

- Mario de la Cueva.
Derecho Mexicano del Trabajo. México, D.F. Ed. Porrúa,
S.A. 1960, 3a. Ed.
- R. Carré de Malberg.
Teoría General del Estado. México, D.F. Ed. Fondo de
Cultura Económica. 1948.
- Luis Díaz Barbieri.
Legislaciones de Trabajo de Chile y Brasil en Memorias
de Licenciados. Chile. Ed. Jurídica de Chile. 1950. To-
mo III. Vol. IX.
- Jorge Ortega Torres.
Convenciones Colectivas de Trabajo y Código Procesal de
Trabajo. Bogotá. Ed. Temis, 1959.
- Jerónimo Remorino.
La Nueva Legislación Social Argentina. Buenos Aires.
Ed. Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. 1953.
- A. Fernández Pastorino.
Convenciones Colectivas de Trabajo. Buenos Aires, Ed.
Abeledo-Perrot. 1962.
- Luis Vilaza Rivalta.
Las Conferencias Interamericanas de Trabajo, en Memo-
rias de Licenciados. Chile. Ed. Jurídica de Chile. 1952
Tomo VI. Vol. XXIV.
- Eduardo Lizano.
Teoría de la Integración Económica, conferencia de la
2a. Sesión de estudios de Post-Grado, de Problemática
Jurídica e institucional de la Integración Económica
Centro Americana - Circulación restringida. San José,
Costa Rica, 1967.-
- Guillermo Cabanellas.
Diccionario de Derecho Usual. Buenos Aires. Editorial
Depalma, 1953.-
- Rodolfo Puiggros.
Integración de América Latina. Buenos Aires, Ed. Jorge
Alvarez, 1965.-
- Jorge Lardé y Larín.
Historia de Centro América. El Salvador. Ejem. mimeogra-
fiado. s.f.

