

344.01
CD 9125
1971
F. H. y G. 4.
F. H. y G. 2.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES

DIVERSOS PROBLEMAS QUE PLANTEA
Nuestro Medio la Aplicación de la Ley Procesal Laboral

TESIS DOCTORAL
PRESENTADA POR

ANA GLADIS CHAVES DE MELENDEZ

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C. A.

JULIO DE 1971.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR: Dr. RAFAEL MENJIVAR

SECRETARIO GENERAL: Dr. MIGUEL ANGEL SAENZ VARELA

o-o-o-o-o-o-o-o-o

o-o-o-o-o-o-o-o-o

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO: Dr. NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ

SECRETARIO: Dr. MAURICIO ALFREDO CLARA

o-o-o-o-o-o-o-o-o

7/abr/2017/11:41:080



TRIBUNALES EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: "CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL".--

PRESIDENTE: Dr. GUILLERMO MANUEL UNGO
PRIMER VOCAL: Dr. MARCOS GABRIEL VILLACORTA
SEGUNDO VOCAL: Dr. LUIS ERNESTO GUTIERREZ

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: "MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS".--

PRESIDENTE: Dr. NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ
PRIMER VOCAL: Dr. JUAN ADALBERTO HERNANDEZ
SEGUNDO VOCAL: Dr. JOSE ANTONIO MORALES ERHLICH

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: "MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES".--

PRESIDENTE: Dr. ENRIQUE BORGO BUSTAMANTE
PRIMER VOCAL: Dr. HOMERO SANCHEZ CERNA
SEGUNDO VOCAL: Dr. JOSE NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ
ASESOR: Dr. ARISTIDES AUGUSTO LARIN

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE: Dr. GABRIEL CALLEGOS VALDES
PRIMER VOCAL: Dr. CARLOS FERRELLINO
SEGUNDO VOCAL: Dr. ELENA HERBERA RUBIO

DEDICATORIA

A MI ESPOSO:

Carlos Meléndez Ulloa

A MIS HIJOS:

Ana Cecyl, Carlos Eduardo y María Lorena

A MIS PADRES:

Profesor Cecilio Chávez y

Zoyla Magaña de Chávez

A MIS HERMANOS

A MIS AMIGAS:

Dra. Trinidad Alvaranga de Hernández y

Trabajadora Social Violeta R. S. de Sosa

A la memoria de mi amiga Mercedes Meléndez Blanco de Rosito.

A MIS COMPAÑEROS TRABAJADORES SOCIALES DE LA PROMOCION DEL AÑO
DE 1958.

AL DOCTOR:

Carlos Alberto Zaldívar Pacheco

*que me brindó en la Cámara Primera de lo Laboral la
oportunidad de iniciar mi práctica judicial.*

*Al señor Decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias So-
ciales: Dr. NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ, que despertó mi entusiasmo
siendo alumna Trabajadora Social, para iniciar la carrera de De-
recho.-*

I N D I C E

	<i>Pág.</i>
<i>INTRODUCCION.....</i>	<i>1</i>
 <i>Capítulo I.- AUTONOMIA DEL DERECHO LABORAL:</i>	
<i>a) Bosquejo histórico del Derecho Laboral...</i>	<i>3</i>
<i>b) El Derecho Laboral como un ordenamiento jurídico autónomo.....</i>	<i>20</i>
 <i>Capítulo II. EL DERECHO LABORAL EN EL SALVADOR</i>	
<i>a) Breve referencia al desarrollo histórico de la legislación laboral en El Salvador.</i>	<i>29</i>
<i>b) Ley de creación de los Tribunales de Trabajo.....</i>	<i>44</i>
<i>c) Jurisdicción y competencia en materia laboral.....</i>	<i>52</i>
 <i>Capítulo III. PROBLEMAS QUE PLANTEA LA APLICACION DE LA -</i>	
<i>LEGAL.</i>	
<i>a) Problemas derivados de la inexistencia de Tribunales especializados en todos los Departamentos de la República.....</i>	<i>64</i>
<i>b) Problemas derivados de la falta de especialización en la materia de los funcionarios judiciales.....</i>	<i>73</i>
<i>c) Problemas que plantean los litigantes no especializados.....</i>	<i>82</i>
<i>d) Problemas derivados de la aplicación misma de la Ley.....</i>	<i>88</i>
 <i>CONCLUSION.-</i>	
<i>Sugerencias y recomendaciones.....</i>	<i>97</i>

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

El presente trabajo de tesis doctoral, no es un tema escogido al azar, ni para terminar cuanto antes y obtener mi título de doctora en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, sino que es un tema meditado y elaborado durante mi práctica judicial, como egresada de la Facultad de Derecho y a través de la oportunidad que he tenido en mi calidad de Procuradora Auxiliar de Trabajo, cargo que he desempeñado durante varios años en la Procuraduría General de Pobres. Eso me ha permitido conocer la estructura de la Jurisdicción Laboral en todo el país y obtener ciertos elementos de juicio, para exponer algunos problemas que considero, desvían la verdadera aplicación de la Ley Laboral en nuestros Tribunales de Justicia. Problemas supuesto que de manera alguna son nada nuevos, ni mucho menos ignorados por los Abogados especialistas, pero que considero oportuno deben señalarse todas las veces que se pueda, para lograr así sacudir la apatía de los grupos sociales afectados y despertar el interés de los organismos encargados de solucionarlos.

Tampoco pretendo sentar cátedra, en como solucionar los problemas que afectan el Derecho Laboral, ya que esa es una tarea sutil, propia de jurisconsultos investigadores; sino que mi deseo ha sido despertar y mantener un interés en los inquietos por esta ciencia y poner un grano de arena en la búsqueda de una solución rápida y sencilla a todo lo que la perjudique y estanque, ya que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social que ha surgido para proteger el Derecho de los muchos — más que tienen mucho menos.

De antemano, pido disculpas al Honorable Tribunal de Tesis, —

por las opiniones erradas o simplemente ilusas que encuentren en mi trabajo, pero confieso, que aunque mi intención ha sido ambiciosa, la realidad la ha tornado triste. Suplico además benevolencia a todos mis lectores.

San Salvador, junio de mil novecientos setenta y uno.

C A P I T U L O I

AUTONOMIA DEL DERECHO LABORAL

a).- *Bosquejo histórico del Derecho Laboral.*-

El trabajo, factor primordial de la vida económica, medio de vida de la parte más numerosa de la humanidad actual, no es el resultado espontáneo de la voluntad del hombre, sino que es un imperativo, tanto de las condiciones sociales y económicas que privan en todo momento, como de un estado de necesidad que proviene del poder y la riqueza del patrón, y de la carencia o insuficiencia de medios del trabajador.

Es así que el trabajo es tan antiguo como la humanidad misma, pero su dignificación, reconocimiento y elevación a derecho, es algo -- muy reciente; apenas data del siglo pasado y principios del actual. Para comprender y aceptar ese tardío reconocimiento, es necesario, de manera absoluta, conocer su historia, sus orígenes, y entender así también porqué a veces se le dice: "Derecho Social", "Derecho Constitucional", "Derecho de Clase", "Derecho del Asalariado", "Derecho de las Masas", etc.

El Derecho del Trabajo es un derecho eminentemente peculiar, fruto de fenómenos sociales y económicos contemporáneos, es por eso que en la época antigua y media no se encuentran antecedentes de la legislación Laboral.

GRECIA Antigua orientaba su actividad a la guerra, las artes, el comercio, y su sociedad estaba compuesta por dos clases de hombres, los libres y los esclavos; siendo su economía estrictamente familiar, --

su comercio solo satisfacía las necesidades de la población de escasos recursos económicos. Los artesanos eran productores y comerciantes, -- producían para sí ; para la ciudad; éstos se asociaron con fines políticos o de ayuda mútua, pero nunca les preocuparon las leyes de trabajo, ya que las personas que tenían a su servicio, eran por regla general esclavos.

Puede decirse que en Roma casi ocurría lo mismo que en Grecia; el trabajo en sí, pertenecía a la esclavitud. Posteriormente los oficios cobraron una importancia enorme, formándose una población industrial constituida por artesanos, quienes se asociaron con fines mutualistas y religiosos, fundando los colegios.

EN LA EDAD MEDIA se fundaron una serie de pequeños reinos, -- como consecuencia de la dispersión de Roma, encontrándose dominados por un señor audaz, valiente y de grandes recursos, que encerrado en un castillo toleraba y permitía que individuos pobres de ánimo o de bienes vivieran a su derredor. Esos pequeños reinos, no consumían más de lo que producían, tenían una economía cerrada, un régimen gremial corporativo, existía la pequeña industria, el pequeño taller, en que un maestro con algunos oficiales y otros tantos aprendices, realizaban trabajos manuales. Los talleres hallábanse coordinados por una vasta red corporativa. Estas corporaciones constituían una asociación de los productores de una rama determinada, organizada por la ley para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban. -- Los productores, constituidos por maestros, gozaban del monopolio de

la producción en el oficio respectivo, nadie podía producir fuera de la corporación; la afiliación profesional era obligatoria para el que pretendía trabajar.

Las relaciones entre los miembros de las corporaciones fueron armónicas, no sufrieron conflictos sociales graves, ni hubo legislación de trabajo; además, el monopolio del gremio cerraba el paso a toda competencia; existiendo estancamiento y rutina, no progresó la industria, coadyuvando a ello, las escasas necesidades del consumo, la pobreza y dificultad de las comunicaciones y el raquítico herramental y maquinaria.

La declinación del régimen corporativo comenzó al ampliarse los mercados, al aparecer nuevas técnicas de producción, al aumentarse los medios de comunicación entre pueblos y regiones, con la invención de la máquina, naciendo así una economía de carácter internacional y cambios sociales singulares. Surgieron los comerciantes, y los artesanos dejaron de ocuparse de la venta de artículos y su producción fue para aquéllos, convirtiéndose poco a poco en trabajadores a domicilio; la presión que sufrieron los artesanos, la ejercieron a su vez sobre el compañero y el aprendiz y se suscitó así una franca lucha entre compañeros, aprendices y maestros. De ese modo se inició la libertad de trabajo, con sus cuatro facultades: establecimiento, acceso al trabajo, elección de los procedimientos técnicos y libre contratación.

El apogeo de la industria y el calor de las doctrinas fisiocráticas proclamaron el principio de la abstención estatal, el cual — fue impuesto definitivamente con el gran crecimiento de la empresa —

privada.

Con la política estatal de no intervención, inició su obra -- el capitalismo, creando grandes empresas, organizaciones de crédito, -- de seguro, de comercio, extendidas por todo el mundo, absorbiendo capitales grandes y pequeños de todos los pueblos, fundando así los nuevos instrumentos de dominio. Bajo esas circunstancias apareció claramente la clase proletaria, una clase social nueva que creció poco a poco en forma constante y en fantásticas proporciones, al impulso de la gran industria, que demandaba -- sin cesar la mano de obra, determinando el éxodo a las capitales de la gente del campo, atraída por el encanto de las ciudades y las posibilidades de hallar trabajo en ellas.

En el primer tercio del siglo XIX quedó definido el proletariado como clase social, compuesta de niños y mujeres, campesinos, artesanos, pequeños comerciantes, formando el ejército de trabajadores que produjeron la gran ciudad; a la gran ciudad se sumó siempre la -- gran miseria, la degradación del hombre, su desequilibrio orgánico -- producido por la gran fatiga y el sustraje y miles de enfermedades -- y contratiempos que lo diezmaban. En esas condiciones no podían los -- trabajadores discutir un régimen favorable; aguijonados por la escasez se veían forzados a pactar con la empresa como ésta quería, pues, habiendo afluencia enorme de oferta de trabajo, se depreciaba y era -- sometida como mercancía, a la ley de la oferta y de la demanda; se aceptaban verdaderos salarios de hambre, jornadas agotadoras de quince y dieciseis horas diarias, descansos irrisorios, el empleo abusivo

de mano de obra infantil y femenil, el trabajo en locales infectos, --
lóbregos y húmedos.

Esas circunstancias hicieron caer a la clase laborante en una
situación dolorosa, la miseria se enseñoreó pronto de ella, agravada --
por la crisis periódica de paros ferrosos, motivados por los excesos
de producción y sin tener en sus manos instrumento alguno de defensa,
debido al abstencionismo estatal; fue la época del *Laissez Faire* (dejar
pasar, dejar hacer), en la cual el gobierno era un mero policía que --
arma al hombre vigilaba y procuraba que nada menoscabara en el orden
de la producción económica, el libre desenvolvimiento de las leyes na-
turales.

Desde el inicio del fenómeno surgió la inconformidad y todo --
ese mundo, imbuído de las ideas que se han conocido con el nombre de --
doctrinas económicas, llegó a constituir la reacción del espíritu frent-
te a la pobreza, el abandono y la explotación del hombre.

Bien pronto se inició en el proletariado un espíritu combati-
vo contra el derecho existente, ya que el contrato de trabajo de esa
época en el cual las partes no gozaban de igualdad de posición econó-
mica y social, no era por esencia un contrato, ya que faltaba en él --
la libertad de consentimiento. Era preciso que ambas partes fueran li-
bres para discutir sus condiciones; pero esto no ocurría porque el --
trabajador, presionado por la necesidad de vivir, se veía forzado a
contratar en las condiciones que al empresario convenía.

A la lucha e inconformidad del proletariado se sumaron las i-

ideas políticas, sociales y económicas de los pensadores de esa época, constituyendo una corriente científica favorable a una política social y propugnadora de la intervención del Estado en el régimen de trabajo. De esas ideas surgieron varias teorías, siendo las más importantes: la individualista, la socialista y las meramente intervencionistas.

LA INDIVIDUALISTA exalta la personalidad individual y considera al hombre como fuente de todo poder y de todo derecho, aboga por el máximo respeto a la espontaneidad de sus actividades y por la abstención más o menos absoluta del Estado, en orden al régimen de trabajo, por ser éste un factor de la producción y estar sometido a sus leyes. Al respecto, ⁽¹⁾ Smith dice: "cada hombre es libre de colocar sus actividades donde le plazca; el precio de esta actividad lo determina las propias leyes económicas; la ley de la oferta y la demanda juega en esto un papel decisivo; no hay por que desligar al trabajo del orden natural que preside enteramente la economía; los intereses del trabajador no se contraponen a los del capital, lejos de esto, el obrero tiene interés en la prosperidad de la empresa, que estimula la industria y determina la demanda de la mano de obra y la consiguiente subida de los jornales." Bastiat ponderó la armonía de los diversos intereses económicos estando la máxima según la cual ⁽²⁾ "Esta armonía es tanto más perfecta cuanto mayor es la abstención del Estado en la economía social". Leroy Beaulieu dijo: ⁽³⁾ "Las leyes que presiden el capital, el salario, el reparto de la riqueza, son tanto buenas como ineluctables, ellas elevan gradualmente el nivel humano."

EL SOCIALISMO surgió como reacción contra el individualismo abstencionista del primer tercio del siglo XIX, generador de los grandes males de la libre concurrencia, la crisis de la superproducción - y la situación miserable de la clase obrera.

La crítica a la escuela liberal comienza con Sismondi, quien pinta con negros colores las consecuencias del sistema de la libertad industrial y abre camino a una política social. Pide al Estado que intervenga para evitar los desencadenos de una producción arbitraria y su multiplicación incesante por el progreso de la maquinaria, la excita también para que actúe en favor del obrero, protegiéndole contra los terribles peligros con que le amenaza un régimen que le presenta aislado ante el patrón.

Después, Saint-Simón centra en el Estado la dirección de la vida económica de la sociedad, no quiere el gobierno de los hombres, sino la administración de las cosas. El sueño socialista es que el Estado sustraiga el trabajo a la ley de la libre concurrencia, sometiendo a una dirección reflexiva.

El socialismo es en todos los países un partido reformista - que acepta la legislación social como simple etapa de un movimiento - revolucionario, cuya meta es la realización plena de sus designios.

De el Socialismo nació el Socialismo Científico, más conocido por el Marxismo, en honor a su fundador Carlos Marx, hombre de ciencia de gran cultura económica, filosófica e histórica, que unificó la idea y el hecho, el pensamiento y la historia. Puso la idea en el mo-

vimiento y el movimiento en la idea, el pensamiento socialista en la vida proletaria y la vida proletaria en el pensamiento socialista. Infundió un alma al proletario. De hecho el proletario moderno es su obra, desde el punto de vista intelectual. Al respecto Lasly dice: ⁽⁴⁾ "Desde cualquier aspecto que se le considere, la obra de Marx, hace época en la historia de la Filosofía Social. Fácil tarea es la de patentizar que era menos original que lo que él creía y que su deuda para con sus predecesores fue más grande que lo que él mismo admitió. El hecho vital es, sin embargo, que encontró al comunismo convertido en un caos y lo dejó en marcha; por conducto de él adquirió esta doctrina una filosofía y una dirección; merced a él, convirtióse en una organización internacional que acentuaba constantemente la comunidad de intereses entre las clases obreras de todos los países. La esencia de la obra de Marx no estriba tanto en una doctrina económica-social, como en el espíritu que informó su total realización."

⁽⁵⁾ Marx sostuvo: "que no es la conciencia del hombre lo que determina su existencia sino su existencia social lo que determina su conciencia". Igualmente dijo que el hombre no es un espectador en el teatro de la vida, sino un actor y que la Filosofía se había asignado como tarea explicar el mundo, citó así que lo interesante es transformarlo.

El Marxismo es el fundamento de gran parte del Socialismo contemporáneo, al que ha dado disciplina y orientación definidas y ha organizado como fuerza política. Se le ha denominado socialismo científico

co, pues a diferencia de los sistemas anteriores, más o menos utópicos y abstractos se basa en las ciencias económicas y en la historia, a las que pretende renovar sustancialmente.

Entre las características del marxismo se encuentra, que es colectivista, que es un sistema científico, positivo, revolucionario o, internacional y obrero, siendo voz de orden la lucha de clases y la organización del proletariado, como fuerza política, proclamando que la emancipación de los trabajadores debe ser obra de los propios trabajadores.

El Marxismo cuenta con obras propias, entre ellas: "El manifiesto Comunista", "El Capital", "Crítica de la Economía Política" y la "Miseria de la Filosofía". La frase final de la obra "El Manifiesto Comunista": proletarios de todos los países uníos en la lucha por la destrucción del capitalismo, ha sido uno de los fundamentos más serios para la organización y lucha del proletariado y a pesar de que ha sido extraordinariamente combatida, no ha podido ser extirpada y sirve como declaración de principios, a un número considerable de organizaciones sindicales.

Su influencia histórica en la lucha de clases, lo prueba la primera gran batalla entre la burguesía y el proletariado, en Francia en junio de 1848, poco tiempo después, que los obreros franceses habían conocido el manifiesto comunista. Este aspecto del marxismo, es el que mayor influencia ha tenido en la evolución del Derecho del Trabajo, al demostrar por una parte la necesidad de la unión y organiza-

ción del proletariado y al señalar por otro, un rumbo fijo al movimiento obrero.

La teoría de la Plusvalía, también ha tenido una importancia enorme en el derecho del Trabajo. En síntesis, esta teoría, se refiere a lo siguiente: ⁽⁶⁾ "en todo régimen de propiedad privada, el trabajador que presta sus servicios mediante un salario es explotado por el patrón, pues consistiendo el valor de cambio de las mercancías en la cantidad de trabajo social incorporado en ellas, el obrero proporciona al Empresario una cantidad de trabajo que es siempre mayor de la incorporada en las mercancías que con el salario que percibe puede adquirir, lo que se explica porque el trabajo no es sino una mercancía, cuyo valor se encuentra determinado, a su vez, no por su rendimiento, sino por la suma de mercancías, horas de trabajo social, necesaria para que el obrero pueda subsistir y reproducirse; la diferencia entre las dos cantidades constituye la plusvalía, que, según lo dicho, es un cierto número de horas de trabajo que el empresario conserva, despojando al operario". Para los Marxistas, lo anterior es una verdad científica y trae como consecuencia que el proletario, en el régimen capitalista, sea fatalmente explotado. El empresario tiende a aumentar su plusvalía y el obrero a restringirla, fijando un mínimo de condiciones para la prestación del servicio y resulten o la tesis de que el Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías en beneficio de los trabajadores.

Finalmente el Marxismo es una explicación del Derecho del -

Trabajo desde el punto de vista del proletariado y desempeña en la actualidad un papel fundamental en los movimientos sociales. Las doctrinas Intervencionistas participan en una cierta proporción, del individualismo y del socialismo; del primero aceptan el sistema de la libertad industrial, el reconocimiento del interés personal como estímulo esencial de la producción económica y el principio de la propiedad privada; del segundo toma sus puntos de vista referentes a los males que al proletariado acarrea su situación de desamparo frente al capital y la necesidad de remediarlos mediante una política social adecuada. Lassalle, discípulo de Hegel, considera al Estado como una institución encaminada a "realizar el destino humano, es decir, toda la cultura de que es capaz la humanidad, la educación y el desenvolvimiento de la humanidad hacia la libertad".⁽⁷⁾ Para el partido obrero-alemán, antecedente inmediato de la gran organización social demócrata, que tanto impulso habría de dar a la organización social posteriormente. La gran obra de los seguros sociales en el Imperio Alemán, con el propósito de lograr la adhesión de las masas obreras al nuevo régimen, fue una obra que realizó el canciller de hierro, Bismark, al calor e impulso de las ideas del famoso agitador Lassalle.

El intervencionismo es partidario de la reforma social con criterio conservador, esto es, constituye una concesión al proletariado, para entibiar su ardor revolucionario y atraerlo al régimen actual, haciéndolo desistir de mayores empeños.

Posteriormente surgieron otras doctrinas, entre ellas el cris

tianismo social y el socialismo de Estado. La primera propugna una intervención del Estado en favor de los trabajadores, inspirada en las doctrinas de Crist (los católicos se remiten a la autoridad del Pa-pa, los protestantes a la del evangelio). Su divisa, es la célebre máxima de Lacordaire⁽⁸⁾ "entre el fuerte y el débil, entre el rico y el pobre, es la libertad la que mata, es la ley la que emancipa."

La famosa encíclica de Rerum Novarum, de León XIII, de mil ochocientos noventa y uno, es un documento trascendental en orden al cristianismo social. El sabio Pontífice mantiene como premisa de su obra las instituciones básicas de la sociedad, la propiedad privada y la herencia. En lo referente al trabajo, defiende en principio el intervencionismo de estado y propone reformas sociales, encaminadas a mejorar la vida del obrero, asegurándole un rendimiento suficiente pa-ra cubrir las necesidades de una vida decorosa.

El socialismo de estado, destaca el principio de la solidaridad, una interdependencia entre todos los miembros del organismo so-cial, lo que justifica una política social plena. La experiencia prue-ba, que pese a las convicciones de la escuela clásica, las leyes natu-rales en el orden económico y en el orden de trabajo, no son fatales, irresistibles, sino que son susceptibles de condicionamiento, por ac-tos reflexivos del poder; precisa por consiguiente aceptar plenamente el intervencionismo como un postulado y una necesidad de los tiempos presentes. A ese respecto dice Lasky⁽⁹⁾: "el problema no consiste en aver-riguar si es o no conveniente el intervencionismo gubernamental. La -

verdad es que ese intervencionismo es absolutamente necesario y esencial y que la cuestión a resolver es fijar simplemente los métodos más adecuados para conseguir los máximos beneficios. Porque abandonar al juego arbitrario de las fuerzas económicas la satisfacción de aquellas necesidades que constituyen el nervio de nuestra vida, equivale a sostener la existencia de una sociedad que carece de normas y principios normales; una sociedad de ese tipo cae con más seguridad hacia el desastre que en cualquier otro período de la historia.

Contemporáneamente el ilustrado tratadista Mario de la Cueva, dice (10) ce: "el derecho del trabajo nace a veces, como una concesión de la burguesía para evitar males mayores, otras veces adviene como una conquista del proletariado, y otras, cuando ya el Estado asume responsabilidad, nace como un esfuerzo del Estado para mantener la paz social. Es to último es lo que contempla actualmente todos los países."

Los esfuerzos doctrinarios y las luchas del proletariado se plasmaron en diversas leyes de tipo social y es así que en varios países europeos comenzaron a dictarse estas a principios del siglo pasado. Por razones de orden cronológico, y en forma sucinta, se dividen en varias etapas.

LA PRIMERA ETAPA surgió en Inglaterra en mil ochocientos dos, dándose la primera ley, reglamentando el trabajo de los niños. En mil ochocientos treinta y tres se organizó un verdadero sistema de inspección del trabajo y se redujo a ocho horas las jornadas de los jóvenes.

En Francia, en mil ochocientos cuarenta y uno, se dictó la —

ley de prohibición del trabajo de los niños en las industrias. Simi-
laramente se dictaron varias leyes en casi todos los países europeos,
preocupándose por la higiene de las fábricas, descanso dominical, jor-
nada de mujeres y niños.

Esta primera etapa del derecho del trabajo se basó en ideas -
morales y factores utilitaristas y abarca desde la revolución france-
sa de mil setecientos ochenta y nueve hasta las revoluciones europeas
de mil ochocientos cuarenta y ocho.

LA SEGUNDA ETAPA se debe al desarrollo del maquinismo, capital
y aglomeración de los obreros en las fábricas, haciendo ideas socialis-
tas en Inglaterra, Francia y Alemania. Surgen movimientos revoluciona-
rios, los problemas políticos dominaron a los sociales, época de los -
idealistas utópicos, los trabajadores luchan por el sufragio universal.

En mil ochocientos cuarenta y ocho apareció el manifiesto co-
munista de Marx, que critica la utopía de los socialistas utópicos. --
Nació el derecho de asociación de los trabajadores. Se redujeron las -
horas de trabajo y se reconoció el sufragio universal. Luis Napoleón--
derogó esas conquistas y fue hasta con Napoleón Tercero, que para ga-
nar adeptos, legisló sobre materia laboral.

LA TERCERA ETAPA se caracteriza por la administración del Can-
ciller Bismark en Alemania, donde surge una legislación de trabajo or-
denada y armonizada, con tres objetivos: a) detener el avance socialis-
ta; b) mejorar las condiciones de vida de los obreros; y c) garantizar
la industria alemana para competir con la extranjera.

En esta etapa el derecho del trabajo surge como una concesión de los patronos, como una conquista violenta y como una forma de intervención del Estado, resolviendo conflictos con el patrono y con el trabajador. El aspecto colectivo no fue admitido. El Seguro Social fue la obra culminante. El Estado y los patronos protegieron ampliamente el trabajo.

LA CUARTA ETAPA abarca el tiempo desde después de Bismark hasta la constitución alemana de mil novecientos diecinueve. Se lucha por el reconocimiento de la asociación de trabajadores y se logra en Inglaterra en mil ochocientos sesenta y dos, en Francia en mil ochocientos setenta y cuatro y, posteriormente, en Alemania. Se dió la primera ley sobre jurisdicción de trabajo.

La constitución de Weimar del once de agosto de mil novecientos diecinueve se considera como la concepción de todos los ideales de una democracia social, siendo al mismo tiempo conquista de los trabajadores. Se considera el trabajo como función social, principio según el cual el trabajo no es artículo de comercio, sino un deber y un derecho del ciudadano. Se habla de derecho a la seguridad. Se acepta el principio del derecho a la asociación profesional. Se garantiza el derecho de huelga.

LA QUINTA ETAPA está marcada entre las dos guerras mundiales. Hubo un florecimiento del derecho del trabajo, ya que en todos los países se legisló sobre dicha materia. Existía ya la organización internacional de trabajo. Tomó auge el contrato colectivo.

LA SEXTA ETAPA se inicia con la Segunda Guerra Mundial. Se afianza el carácter internacional del trabajo y surgen leyes como la Constitución Francesa de mil novecientos cincuenta y cuatro. Los países americanos comienzan a tomar parte en el auge del derecho del trabajo. Se efectúa una conferencia internacional en Bogotá y allí se da la carta internacional americana de garantías sociales, que es la culminación de todos los ideales del trabajador.

LA SEPTIMA ETAPA está constituida por la época actual. Hay una abundancia de garantías protectoras del trabajador. Mayor auge de la contratación colectiva. Mayor participación del trabajador en los rendimientos de la empresa. En la declaración de Filadelfia, se dice: "que la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro a la humanidad". Se combate el desempleo y surge la carta de las Naciones Unidas.

En sus orígenes el derecho del trabajo fue fruto de la ley o de la administración; quiere esto decir, que las constituciones, en toda esa época de cartas políticas o sociales, omitían cuanto podía referirse a la protección del trabajador; únicamente la legislación ordinaria y las disposiciones administrativas recogían y traducían la voluntad del Estado en orden a esta protección.

Después de la Gran Guerra las cosas cambiaron radicalmente; temerosos los poderes públicos de las consecuencias que este recrudecimiento pudiera acarrear a los Estados, agravado con el posible contagio del fenómeno ruso, cerciorados asimismo de la necesidad de domar rebeliones y de satisfacer las legítimas aspiraciones de la clase

proletaria, reconocieron y consiguieron su problema como un alto problema histórico y mundial, elevaron su programa e hicieron de la protección del obrero un asunto constitucional, nervio de la sociedad -- política y animador de toda una obra legislativa y de gobierno.

b) EL DERECHO LABORAL COMO UN ORDENAMIENTO JURIDICO AUTONOMO.

El Derecho del Trabajo es uno de los estatutos jurídicos más jóvenes. Entró al mundo de lo jurídico como un derecho nuevo con perfiles propios. Es un derecho social que expresa el ideal de la humanidad de asegurar a cada hombre una existencia digna; regula las relaciones sociales de un conglomerado, integrada por personas físicas y por entidades sociales; aquí constituye por lo tanto un derecho autónomo.

Las normas jurídicas son el material sobre el que trabaja el derecho; pero aún cuando las normas jurídicas tengan una sola esencia, se las divide y clasifica atendiendo a los más diversos y aún opuestos criterios.

El sentido más profundo del Derecho Laboral radica en haber creado una relación en la que el dote patrimonial dejó de ponerse en juego para dejar sitio a los intereses de la persona humana, posición que entraña la creación de una relación nueva de tipo ético social.

Su preocupación es el hombre que vive de su trabajo. Para librarlo de la necesidad y de la imposición torna imperativa la norma y declara la nulidad de los pactos derogatorios. Ha sido elaborado para hacer prevalecer los valores éticos y sociales sobre los demás intereses.

Los fenómenos económicos actuales han dado origen a una forma de trabajo en la que el sujeto que presta sus servicios personales, se obliga a concurrir diariamente al lugar donde desempeña los mismos



y permanecer para si a la orden del principal para quien son los recur-
 sos del trabajo que ejecuta. Esta forma de trabajo es la prestación
 subordinada de servicios personales. Jesús de Castorena dice: "El dere-
 cho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la prestación sub-
 ordinada de servicios personales, crea las autoridades que se encargan
 de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la efi-
 cacia de los derechos que de las propias normas derivan."
 También algo peculiar lo que analiza el derecho del trabajo, —
 todos los fenómenos jurídicos que plantean el trabajo subordinado for-
 man una rama autónoma inconformable, a pesar de la opinión de varios
 tratadistas, que han querido atribuir el derecho del trabajo a otras
 ramas del derecho. Uno dicen, que es un desprendimiento del Derecho
 Civil, otros lo consideran como parte del Derecho Constitucional.
 Respecto a la opinión de los primeros, la realidad es que el
 Derecho Civil no conoció el contrato de trabajo. Entre los contratos
 que ha regulado, existen algunos que son próximos al de trabajo, como
 el de arrendamiento de servicios, que "consiste en el servicio que —
 presta cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribu-
 ción económica." Analizando, se establece que los compromisos de las
 partes se recambian cada día de tal manera que no es posible respon-
 sabilidad si se deja el servicio o se le deposita al concluir el —
 trabajo de un día. Lo anterior quiere decir, que no se tenía idea exacta
 de la cuestión, no se distinguía el acto jurídico, en que el objeto
 to del mismo es el trabajo, de aquellos, de los que el estado otro al ob-

jato, el trabajo es solo un medio para realizar aquel objeto. Se puede decir que el Derecho Civil no reguló jamás el contrato de trabajo, luego, no es cierto que el Derecho de trabajo se haya desprendido de él.

Cuando se reglamentó el contrato de trabajo, se hizo en forma muy singular, de manera completamente diversa, de como regula el Derecho Civil sus propios contratos. Y si la prestación subordinada no es un contrato y los principios que la gobiernan son de naturaleza específica, de cualquier otro derecho puede derivarse el derecho del trabajo, menos del Civil.

Asimismo el Derecho del trabajo no desconfiesa como el Civil en el contrato, ya que la relación de trabajo se origina en una situación no convencional, cosa que parece confirmada en el Art. 18 de nuestro Código que literalmente dice: "se presume la existencia del contrato individual de trabajo por el hecho de que una persona preste sus servicios a un patrono por más de dos días consecutivos."

Con frecuencia la relación de trabajo puede deberse a un acuerdo entre patrono y trabajador, pero el régimen de la institución no se gobierna por las características del contrato. El trabajador tiene derecho a pedir la modificación de las estipulaciones y en casos determinados, el patrón está en el deber de alterar las condiciones del mismo.

La declaración de nulidad de las partes que menoscaba los derechos del trabajador, la que consigna condiciones de trabajo inferiores a las de la ley, carece de eficacia.

Por otra parte, la jurisprudencia ha dado nuevas orientaciones, ha

abriendo nuevos caminos, estableciendo la concepción del derecho del --
trabajo como esencialmente tripartito; aditum de sentencias declaran --
que en caso de duda debe aceptarse la interpretación más favorable al
trabajador (Art. 13 Código de Trabajo), se ve, pues, que se sustituye
el principio de primacía de la voluntad como norma de interpretación
de los contratos, por un criterio político social en el que la autono-
mía queda relegada a segundo término por conversión de una regla moral
en norma positiva general.

El consentimiento de las partes, que en el contrato civil es
más que suficiente para que los efectos se produzcan y puedan los inte-
resados exigir el cumplimiento, en la relación de trabajo no tiene esa
misma eficacia. Se requiere, para la aplicación del régimen legal, --
que el acto del consentimiento sea seguido de la prestación de servi-
cios. Es esa prestación de servicios la que la ley sujeta a las normas
particulares. En lo laboral lo importante es determinar si la presta-
ción de servicios se dió y si reúne los caracteres del contrato de tra-
bajo. Es por eso que, por regla general, en la prueba del juicio laboral,
no basta presentar el contrato escrito, es absolutamente necesario la
prueba de que realmente hubo prestación de servicios y la forma y con-
diciones en que se efectuó ésta.

En cambio, en lo Civil, lo que las partes hayan expresado es
lo esencial, a grado tal que las dificultades que se presentan se sub-
sanar con solo determinar el alcance de la voluntad.

Por otra parte el Derecho del Trabajo tiene un fundamento, --

una naturaleza y un concepto propio. Vive en las empresas, en las industrias, en el campo, en los talleres, en fin, en todos los lugares en donde la mano e intervención del hombre constituye el nervio y motor de la producción económica.

El Derecho del Trabajo tiene sus propias características, -- siendo las más relevantes la de ser un derecho incluído, por haber surgido en etapas, en armonía con las transformaciones de la sociedad y pendiente en recoger y satisfacer las nuevas necesidades humanas. Fundamentalmente expresa que el hombre, en las relaciones con sus semejantes, tiene derecho a ser tratado como persona; de lo contrario se rompería la idea de la justicia.

El trabajo humano no debe ser considerado como mercancía o -- artículo de comercio. En consonancia con ese principio y pausadamente fueron brotando las medidas de protección al trabajo, la protección a las mujeres y a los menores de edad, la protección contra los infortunos del trabajo, la limitación de la jornada, la idea del salario mínimo, la protección al salario, el descanso semanal, etc.,

Actualmente el Derecho del Trabajo es la protección mínima -- que asegura el Estado al trabajador y por ello las constituciones y la legislación son la base irrenunciable sobre la que se eleva el Derecho del Trabajo, de tal manera que la misión de los restantes fuentes formales, como son el Decreto Internacional del Trabajo, los contratos colectivos, la costumbre y las prácticas de empresa, es aumentar en los límites de las condiciones económicas y de las posibilida-

das de las empresas la protección obrera.

El Derecho del Trabajo es un derecho expansivo que ha ido absorbiendo poco a poco todas las profesiones liberales, todos los trabajos materiales. Esta fuerza expansiva del Derecho del Trabajo ha invertido los términos de la relación entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Privado, ya que antes aquél era un derecho de excepción, ahora es el derecho común para la prestación de servicios y el derecho privado es el derecho de excepción, es decir, que éste último solo se aplica cuando las condiciones de la prestación de servicios no permiten la aplicación del Derecho del Trabajo.

La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo no se detiene, -- rompe sus moldes para proyectarse a todos los económicamente débiles, o bien a todos aquéllos cuyo fuente principal y única de ingresos es su trabajo.

El Derecho del Trabajo tiene como misión primera asegurar un mínimo de condiciones de trabajo, sin cuya observancia, el trabajo estaría en oposición con la idea de la dignidad de la persona humana, -- pues las declaraciones de derecho sociales, constituyen un mínimo vital y consiguientemente rigen sus disposiciones en todas las relaciones de trabajo.

El Derecho del Trabajo es un derecho imperativo y es un signo de su tránsito al Derecho Público y es consecuencia de su naturaleza y de su propósito.

El Derecho Privado, particularmente el Derecho Civil, es dis-

positivo, tiene como límite el orden público, a diferencia del Derecho del Trabajo que forma parte del orden público.

La injusticia y la desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida.

Es fácilmente comprensible la imperatividad absoluta del Derecho del Trabajo; la existencia de las relaciones entre el capital y el trabajo no depende de la voluntad de trabajadores y patronos, sino que tiene carácter de necesidad, en la vida social han existido y existirán siempre las relaciones de producción y de allí la idea de que el derecho las regule.

El Derecho del Trabajo es un derecho imperativo y es los nuevos derechos del hombre y, por estos caracteres, y al regular las relaciones entre el capital y el trabajo, tiene una triple dirección, - por una parte se dirige a cada trabajador y a cada patrono, en ocasión de las relaciones que entre ellos se formen, lo que constituye sus dos primeras direcciones y, por otra parte, se dirige al Estado, obligándolo a vigilar que las relaciones de trabajo se formen y desarrollen en armonía estricta con los principios contenidos en la constitución, en las leyes y en las normas que le sirven supletorias.

Sin la nota de imperatividad que se manifiesta en las tres direcciones de las normas, no sería el Derecho del Trabajo parte de los derechos del hombre, ni llenaría su cometido, pues si los derechos del

hombre, individuales o sociales, se refieren a aquéllas normas cuya observancia es esencial para la realización de la justicia, no sería posible abandonar su cumplimiento al arbitrio de los particulares.

En cuanto al Derecho Constitucional, si éste es el conjunto de normas que organiza el Poder Público y fija las atribuciones y relaciones de sus órganos, el Derecho del Trabajo, no es derecho constitucional. Aunque no está lejano el día que debido a las transformaciones de esencia de ambas disciplinas, se llegue a concebir el Derecho del Trabajo como parte del Derecho Constitucional, pero por el momento el Derecho del Trabajo es una rama autónoma de las demás ramas del Derecho.

El Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Público. Esta constituido por normas complejas, que se fincan en la entidad organizada, Estado o Sindicato y en todos y en cada uno de los sujetos de la entidad, aunque pudieran tener el carácter de terceros, de aquí el aspecto trascendente, expansivo o heterónimo de sus normas, cobran eficacia en el momento en que se ponen en vigor para todos los miembros de la entidad. Los Sindicatos tienen por objeto el estudio, mejoramiento y la defensa de los intereses comunes de los trabajadores; cuando realizan esta finalidad dan solución a los problemas de cada uno y de todos, pues se trata de problemas comunes.

Nuestra Constitución, en su Art. 195, consagra esa parte pública del Derecho Laboral al limitar la autonomía de la voluntad de la contratación de trabajo cuando establece que los derechos consagra

dos a favor de los trabajadores son irrenunciables y por otra parte -
consigna que la legislación Laboral son las mínimas condiciones que de-
ben establecerse en favor de los trabajadores, pero que ella no signi-
fica una limitación para el establecimiento de otros principios que -
deriven de la justicia social.

C A P I T U L O . I I

EL DERECHO LABORAL EN EL SALVADOR

a) BREVE REFERENCIA AL DESARROLLO HISTORICO DE LA LEGISLACION LABORAL EN EL SALVADOR.--

El Salvador, el país más pequeño de la nación centroamericana, compuesto por hombres rebeldes y decididos, resultado de la fusión indio-española, que heredaron de los primeros, su tenacidad y su valentía, y de los segundos su audacia, nobleza e hidalguía, no permaneció ajeno a las corrientes sociales y económicas que se desarrollaron en el viejo mundo y demás países americanos.

En la primera década del presente siglo, el grueso de la población salvadoreña estaba formado prácticamente de dos clases bien definidas y opuestas: el capitalista criollo, eminentemente agricultor y latifundista, y el campesinado, fuere éste, independiente o asalariado. En esa época solo existían pequeños talleres, que realizaban trabajos manuales, compuestos de artesanos y aprendices. Fábricas no habían. Casi todos los productos eran importados de países extranjeros.

Los capitalistas criollos aún tenían resabios coloridos y en sus relaciones con los trabajadores acostumbraban tácticas españolas medioevales. Velaban porque su economía no disminuyera y que por el contrario aumentara geométricamente a toda costa, tomando para ellos todas las medidas imaginables. Una de ellas consistía en no permitir que el salario del campesino saliera del límite de sus dominios y pa-

ra lograr eso fundaron grandes tiendas o negocios en los cascos de las haciendas, cerca del lugar donde pagaban el salario y para lograr que los campesinos se proveyeran en dichos negocios, recurrieron a una idea muy original, el de pagarles sus salarios con fichas, vales o cartones que solo podían canjearse en los mencionados negocios por mercancías, siendo éstas de muy baja calidad y con precio alterado.

Asimismo el trato que daban a sus trabajadores era bestial, los consideraban cuasi-esclavos, imponiéndoles trabajo excesivo y proporcionándoles salarios bajos. Con frecuencia los contrataban solo por la comida y posada, consistiendo la primera, en dos "chengas" (grandes tortillas de maíz) y un puñado de frijoles mal cocidos, y la segunda, en pernoctar en el suelo, a lo sumo en tapesco (especie de nidos, elaborados con bagazo de caña de azúcar y suspendidos en el techo por bejucos o lazos) en unas cuasi-porcuerizas, ranchos de paja y jalacate (planta silvestre parecida a la caña de azúcar).

Por otro lado, estos señores aprovechaban el aserrenario catolicismo colonial, religión de adormir indígenas, a fin de mantener más reprimido y atemorizado al infeliz campesino, de por sí crédulo, analfabeta y desamparado. Era tan miserable su situación socio-económica, que los encajaban bien las palabras de San Vicente de Paúl: "el pobre poblador del campo se muere de hambre y se condena."

Es así que en los albores del Derecho del Trabajo en El Salvador, figuran como pioneros las organizaciones campesinas, dirigidas por supuestos por líderes obreros, quienes a su vez, eran adoctrinados

y dirigidos por asociaciones internacionales, especialmente las mejicanas, que en esa época ya estaban bien organizadas, ya que a partir del año 1906, el programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, contenía trece proposiciones concretas para integrar una legislación de trabajo y en la Constitución de 1917, en el Art.—123, se introdujeron leyes reguladoras del trabajo.

Consta en documentos obreros que en el país comenzaron a formarse incipientes organizaciones campesinas y obreras en el año de 1918, durante la administración de don Carlos Meléndez; una de ellas fue la llamada "Liga Roja", que nació bajo los auspicios de Quiñones, candidato presidencial, quien para atraerse las simpatías de las masas populares, les prometió el gobierno de las Alcaldías y el mando en los Cantones. La Liga Roja no fue una verdadera organización obrera, sino un antecedente, y uno de sus objetivos fue lograr un mejor nivel de vida para los trabajadores. Posteriormente la "Liga Roja" cometió abusos y fue abolida al llegar al poder don Pío Romero Bosque.

En el año de 1920 ya funcionaban de hecho varias organizaciones obreras en el país, gérmenes de los primeros sindicatos organizados.

En el año de 1922 vinieron a Centro América, brigadas de sindicalistas mejicanos a formar federaciones obreras en todos los países del Istmo Centroamericano, y en El Salvador formaron la Federación Nacional de Trabajadores.

Un representante de cada una de las organizaciones obreras así

formadas, concurrió a formar la Confederación Obrera Centroamericana (C.O.C.A.) que radicaría por el término de un año, en cualquier país, designado por los consejos directivos de cada Federación. Su primer sede fue la ciudad de San José Costa Rica, posteriormente se trasladó a Managua, Nicaragua; después a Tegucigalpa, Honduras, y así sucesivamente.

La Confederación Obrera Centroamericana (C.O.C.A.) por la importancia que significaba en esa época para el movimiento obrero mundial, quiso ser sustraída por la Federación Panamericana del Trabajo de Washington, sin embargo el Consejo Superior se inclinó por la Federación Sindicalista de Amsterdam, cuyas tendencias eran moderadas.

La regional celebró seis congresos sindicales, siendo el cuarto en mayo de 1928, en que se tomaron importantes acuerdos, entre ellos el decreto cuyo texto es el siguiente: "Federación Nacional de Trabajadores de El Salvador, POR CUANTO: en uso de la fuerza que le dá la organización y de acuerdo con los dictados de la conciencia proletaria, DECRETA: Art. 1o. Se reconoce como un derecho anterior y superior a las leyes positivas, por tener por principio la libertad, igualdad y la fraternidad y por base la familia, el trabajo, la propiedad y el orden público que establecen el Art. 8o. de la Constitución Política vigente en la República, que las clases trabajadoras velan por su propio bienestar y mejoramiento. Art. 2o. Se justifica como base de ese bienestar y mejoramiento de las clases trabajadoras la determinación siguiente: 1o.) se establece la jornada de ocho horas diarias

diurnas para el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y demás personas que devenguen salario diario; 2o.) la jornada máxima de trabajo no turno, para las mismas clases será de siete horas para los hombres y de seis para las mujeres, como pago de doble salario al que se devenga en el día; 3o.) se declara incalubre y de consecuencia mortales el trabajo nocturno de los trabajadores; 4o) los trabajadores panificadores harán sus labores en el día, pero si se les ocupa de noche devengarán salario doble conforme lo establece el inciso 2o. de este artículo; 5o.) se establece un día de descanso obligatorio semanal. Art. 2o.-- Para cumplir este Decreto hágase saber a todas las organizaciones sindicales de la República y a los trabajadores en general, a fin de presentar el debido apoyo a las decisiones de este Congreso.-- Art. 4o.-- La sustentación de este Decreto elévase en forma de proyecto de ley ante la Honorable Asamblea Nacional Legislativa para que si lo tiene a bien, lo declare como ley de la República. Sala de Comisiones del Cuarto Congreso Anual de la F. R. E. S., 3 de mayo de 1928. Comisión de Legislación David Ruiz. J. Antonio Cañas. - Gregorio Ramírez P.^{mo}

Lo anterior nos da una explicación clara sobre la influencia enorme que han ejercido los sindicatos en la conciencia de los trabajadores y de los Gobiernos para lograr las conquistas laborales. Siendo el bastón más relevante, las agrupaciones campesinas, explicable por la organización socio-económica del país en los albores del Derecho del Trabajo.

Los gobiernos, naturalmente han colaborado enormemente en la formación de las leyes de trabajo, tan necesarias y humanas, elaborando las mismas, de acuerdo a la capacidad intelectual y moral de cada gobernante, a sus tendencias político-sociales y a la mayor o menor presión que hayan recibido de las clases interesadas. Así, veremos más adelante, que en cada etapa, se han establecido las leyes laborales de acuerdo a la idiosincracia de los gobernantes de turno. De todos ellos, merece un reconocimiento especial, en cuanto a su participación en el aspecto laboral, el Coronel Oscar Osorio, pese a grandes errores en el campo político general, tuvo gran visión social, supo comprenderse de las necesidades de los trabajadores y estuvo conciente de sus luchas. Advirtió sagazmente que la paz y economía de un país depende del grado de atención que se le preste a la clase laborante. Supo mantenerlos contentos y distraídos, proporcionándoles prestaciones tanto en el aspecto legal, educacional y recreativo, haciendo uso, para lograr lo anterior de formas ingeniosas e increíbles. Propició la contratación al extranjero de buenos equipos de Foot ball, conjuntos artísticos, etc; la fundación de bellísimos centros de recreación obrera en los lugares mejores de la República, entre ellos, Conchalío, Coatepeque, La Palma; la formación de Cooperativas obreras, bibliotecas, conferencias, teatro obrero, etc.

El relato anterior confirma que la legislación laboral en El Salvador ha surgido como lo dice Mario de la Cueva: "Como una conquista del proletariado y como un esfuerzo del Estado para mantener la paz

social. Siendo absurdo el pensamiento de los que piensan que cada actitud obrera, es culpa del comunismo, sin analizar la verdadera respuesta consistente en el alto costo de la vida, los bajos salarios, - el maltrato de que son víctimas los trabajadores en las fábricas y las inoperancias de la ley laboral en las huelgas.

La legislación laboral de El Salvador se puede dividir en tres etapas: a) del año de 1811 a 1948; b) del año de 1948 al Código de Trabajo; y c) el Imperio del Código.

PRIMERA ETAPA.-

Fue durante el Gobierno progresista del doctor Manuel Enrique Araujo que se promulgó la primera ley sobre accidentes de trabajo, el día 9 de mayo de 1911, copia de la Ley Francesa de 1898, fue considerada Ley Civil, con trámites civiles, por eso fue inoperante, estuvo vigente hasta 1956, en que surgió la ley de riesgos profesionales. Decretó el salario mínimo de cincuenta centavos en el campo. El Dr. Araujo terminó vilmente asesinado por sus ideas humanas y liberales. El 28 de mayo de 1914, siendo Presidente don Carlos Meléndez, se decretó la Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales, de poca aplicación práctica por sus procedimientos engorrosos, vigente hasta el año de 1961 en que surgió la Ley de Aprendizaje del Directorio Cívico Militar.

En el año de 1920 se dictan disposiciones de carácter administrativo referentes a prohibir el pago de salarios con vales y fichas, y la reglamentación de contratación de domésticas para prestar servi-

cios en el exterior.

La actividad desplegada por la regional de trabajadores de El Salvador, ejerció influencia para que durante la administración de don Pío Romero Bosque se dictaron las siguientes leyes: Ley de Protección a los empleados de Comercio (31 de mayo de 1927), con un reglamento especial que regulaba: asuntos, jornadas de trabajo, vacaciones, terminación del contrato. No existía indemnización por despido, solo de carácter civil y se aplicó con procedimientos civiles hasta 1949. Se estableció la jornada de siete horas para las mujeres. Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales. Decreto de creación de juntas de conciliación (ambas del 15 de junio de 1927) y el Reglamento de las horas de trabajo (13 de junio de 1928). La última de las leyes mencionadas, en su Artículo 1o. hacía una larga enumeración de labores en las cuales se establecía la jornada de ocho horas diarias, lo cual significó un triunfo de los obreros, pues ha sido constante la aspiración de reducir el tiempo de trabajo. Estuvo vigente hasta 1951 en que se dió la Ley de Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal.

En 1935 por decreto se reguló la contratación de trabajadores extranjeros y se dió la primera ley de botiquines.

En el mes de marzo de 1931 llega al poder el Ingeniero Arturo Araujo, apoyado por las masas populares. Pero desgraciadamente hubo desorden administrativo que repercutió en el país, trayendo consigo hambre y miseria para las clases humildes; éstos pidieron transformaciones violentas, intervinieron los capitalistas y se dió el golpe

de estado el 2 de diciembre de 1931, quedando en el poder el Coronel Maximiliano Hernández Martínez, el régimen de éste fue de luchas sangrientas, con levantamientos campesinos reprimidos por el gobierno con sangre y terror. Duró largos trece años. Esta fue la época gris de la legislación laboral, ya que los derechos conquistados por los trabajadores hasta esa época fueron suprimidos en gran parte por influencia de los patronos. Los derechos de asociación y reunión quedaron abolidos terminantemente, así como la libre expresión del pensamiento. Se prohibieron los sindicatos, el sólo mencionarlos constituía delito. Se reformaron leyes penales, creándose tipos nuevos de delitos políticos a fin de asegurar el régimen tiránico.

Por otra parte el General Martínez creó y estimuló otras agrupaciones, entre ellas la *Junta de Defensa Social*, que se transformó en mejoramiento social, sociedades mutualistas de colaboración y ayuda mútua, sociedades cooperativas, pero todas esas organizaciones no eran más que intentos de desviar la atención de los trabajadores de la organización sindical, medio principal de lucha contra el capital explotador e inmisericorde.

En abril de 1944 un levantamiento cívico militar derrocó al General Martínez, y éste dejó el poder en manos del General Andrés Ignacio Menéndez. En esta época surgieron nuevamente los organismos obreros y se fundó la U.H.T.

Un nuevo golpe de estado colocó el poder al Coronel Osmin Aguirre y Salinas, quien reprimió nuevamente el movimiento de los tra-

bajadores y persiguió y prohibió todas las actividades sindicales.

Llegó al poder por elección partidarista el General Salvador Castaneda Castro. A fines de 1945 estalló una huelga ferrocarrilera, lo que motivó la promulgación de la ley general de conflictos colectivos de trabajo, que reconoció el derecho de huelga (12 de enero - de 1946). Esta ley reconoció la coalición obrera al conceder el derecho de huelga a los grupos de trabajadores sin la existencia de sindicato, doctrinariamente admitido, y no como está regulada el Código de Trabajo que limita ese derecho a los sindicalizados. En 1939 apareció en la Constitución un artículo especial referente al Derecho del Trabajo, (Art. 62).

En el año de 1946 se creó el Departamento Nacional del Trabajo, teniendo como funciones formular proyectos de ley, solucionar conflictos, etc., se creó como una dependencia del Ministerio de Gobernación. Se emitió la ley de sanciones en caso de infracciones a las leyes, fallos y contratos de trabajo. En octubre de 1946 se acordó la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En esa época nuevamente las organizaciones obreras fueron destruidas y expulsados los líderes sindicales, pero los trabajadores insistieron en reunirse clandestinamente hasta la formación de un comité de reorganización obrera sindical (C.R.O.S.), cuyo objetivo principal era la organización de las asociaciones obreras.

SÉPTIMA ETAPA:

Ocurrió con los acontecimientos de 1948, al ser derrocado el

General Salvador Castaneda Castro por un grupo de militares que aprovechó el descontento y repudio popular contra la tiranía, corrupción y desorden administrativo.

El C.R.O.S. ayudó al rápido apareamiento de las organizaciones obreras y la defensa de los intereses económicos y sociales del proletariado salvadoreño, luchó por la emisión de leyes democráticas y por la emisión del Código de Trabajo.

En el año de 1948 comienza una verdadera revolución en materia social, que se concreta en la Constitución de 1950.

En junio de 1949 se dió la primera ley de contratación individual de trabajo en empresas y establecimientos comerciales e industriales. Esta ley fue adversada por los trabajadores por considerarla favorable a los patronos, pues no existiendo sindicatos resultaba difícil hacer valer los derechos individuales, además la consideraron un intento del gobierno de convencerlos de que podían obtener mejoras sin necesidad de organismos sindicales. El gobierno ante los reclamos obreros, encarceló y expulsó a varios dirigentes.

Se dió la ley sobre reglamentación interna de trabajo, de empresas comerciales e industriales. En septiembre de ese mismo año, se dió la primera Ley del Seguro Social y la Ley Especial de Procedimientos por Conflictos Individuales de Trabajo. En 1950 se emitieron la Ley de Sindicatos, la Ley de Contratación Colectiva, una nueva Ley de Botiquines, la Ley de Trabajo para el Oficio de Peluqueros, la Ley de Inspección General de Trabajo, la Ley de Procuraduría de Trabajo, vi-

gente hasta la Ley Orgánica del Ministerio Público.

Se llega a la reunión del Poder Constituyente que botará una nueva Constitución Política en 1950. El C.R.O.S. y las organizaciones obreras se movilizaron ampliamente. En dicha Constitución se aprueba en el título 9o. el capítulo 2o., sobre Trabajo y Seguridad Social. -- En él se consagraron principios trascendentales en favor de la clase trabajadora. Es una Constitución de tipo intervencionista, con ligeras tendencias liberales, pero para nuestro país y en esa época constituyó un avance político social insuperable.

En agosto de 1951 se dió una nueva Ley de Sindicatos, la Ley de Asuetos, la Ley de Aguinaldos; en 1952 la nueva Ley de Contratación Colectiva; en 1953 la nueva Ley de Contratación Individual de Trabajo, la Ley de Vacaciones; en 1955 se dió la nueva Ley de riesgos Profesionales y la Ley de Seguridad e Higiéne de Trabajo.

El 3 de diciembre de 1953, se decreta la Ley de Seguro Social, estableciendo el seguro obligatorio y como institución de derecho público. Las prestaciones se cubren en parte de acuerdo a lo establecido para su aplicación en el realamento dictado en mayo del año siguiente.

En agosto de 1957 se fundó la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (C.G.T.S.), como central única de trabajadores.--

El 26 de octubre de 1960 se instaura en el poder la Junta de Gobierno que derrocó al gobernante equivocado Coronel José María Lemus, por sus atropellos y violencias contra el pueblo obrero y estudiantes

universitarios.

El día 22 de diciembre de 1960 la Junta de Gobierno dicta las siguientes leyes: Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, Ley Procesal de Trabajo y Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo.

La Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo ha sido una de las leyes más acertadas de la Junta, quitando con ello la competencia de los Tribunales Laborales del Ministerio de Trabajo y poniéndolos bajo la dirección del Poder Judicial, dando así cumplimiento a lo establecido por la Constitución Política de 1950.

Desgraciadamente la Junta fue depuesta por el Directorio Cívico Militar el 25 de enero de 1961; éste, a fin de atraerse la simpatía de las masas populares, emitió numerosos decretos, de positivos beneficios para la clase trabajadora, pues, quiérase o no, formaron conciencia en la clase dominante. Esos decretos fueron: Ley de Descanso Semanal Remunerado para Trabajadores del Campo (27 de febrero de 1961); Ley de Protección del Salario (25 de abril de 1961); Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo (26 de junio de 1961); Ley Transitoria de Fijación de Salario Mínimo para Empleados de Comercio (10 de junio de 1961); Ley de Aprendizaje (7 de noviembre de 1961). En la práctica la aplicación de estas leyes produjo efectos negativos, sabida la recalcitrante actitud de la clase patronal, por naturaleza reacia a darle mejores condiciones de vida a los trabajadores; pero, con todo, fueron leyes edificantes pues, por algo se tiene que empezar y

especialmente sabiéndose que son Leyes de Estado. Se emitieron también nuevas leyes sobre el proceso del trabajo, sobre conflictos colectivos de trabajo, sobre compensación a los trabajadores del campo, y sobre la creación del Departamento Nacional de Aprendizaje.

El Directorio apresuró la legalización del régimen y en una sola noche la Constituyente aprobó la Constitución Política que entró en vigencia el 16 de enero de 1962, reformando la Constitución de 1950 en cuanto a la jornada de trabajo de los menores de 16 años, el derecho de asociación profesional, que fue a su vez ampliado por la Constitución de 1962 (Artículo 192), y en cuanto agregó a empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas entre las personas que pueden formar sindicatos.

TERCERA ETAPA:

Siendo Presidente de la República el Coronel Julio Adalberto Rivera, el día 22 de enero de 1963 se promulgó el Código de Trabajo, quedando agrupadas sistemáticamente las leyes de la materia regulándose las federaciones y confederaciones, el contrato-ley, y otras instituciones más. Se plasmó así una de las más caras aspiraciones de los trabajadores, pues dicho Código ha contribuido al progreso del movimiento obrero, al crecimiento de los sindicatos existentes y a la formación.

A fines de 1966 se dió la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En los años siguientes se han dado nuevos decretos favore-

ciendo a los trabajadores, como los del salario mínimo de los trabajadores del comercio y la industria con su reglamento de aplicación.

Se ha elaborado un nuevo proyecto de Código de Trabajo, que se encuentra actualmente en estudio en la Asamblea Legislativa; dicho proyecto contiene disposiciones más estudiadas, depuradas y de actualidad es decir, acordes con la realidad socio-económica actual y los procedimientos más usuales, lo anterior es lógico, pues el Derecho — del Trabajo es un Decreto inconcluso, adaptable a nuevas circunstancias y situaciones y por ser un derecho social no puede ser estático sino dinámico y además es un instrumento del gobierno para mantener la paz social.

b) *LEY DE CREACION DE LAS TRIBUNALES DE TRABAJO.*--

La Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo ha sido una de las leyes más acertadas de la Junta de Gobierno, separando así la competencia de los Tribunales Laborales del Ministerio de Trabajo y poniéndolos bajo la dirección del Poder Judicial, con el fin de dar cumplimiento al Art. 81 de la Constitución Política, que a la letra dice: "El Poder Judicial será ejercido por la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás Tribunales que establezcan las leyes secundarias. Corresponde a este Poder la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia constitucional, civil, penal, mercantil y laboral, así como en las otras que determine la ley".

El principio anterior fue desarrollado por la ley en comento, por medio del Decreto No. 48 emitido el día 22 de diciembre de 1960, y puesto en vigencia hasta el año de 1963, fecha en que se promulgó -- el Código de Trabajo vigente, bajo la presidencia del Coronel Julio -- Adalberto Rivera.

Por la importancia que tiene para los fines de este trabajo, es oportuno transcribir íntegramente el Decreto No. 48, de la referida Junta de Gobierno, que literalmente dice: "Decreto No. 48.-- La Junta de Gobierno de El Salvador, CONSIDERANDO: lo que conforme al Art. 3o. de la Ley Transitoria para la aplicación del régimen constitucional decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 7 de septiembre de 1950 se ordenó que los organismos dependientes del Poder Ejecutivo con jurisdicción en materia de trabajo continuarían ejerciénd--

dola hasta que se crearon los Tribunales de Trabajo que establece la Constitución.- 2o. Para darle plena efectividad en lo dispuesto en el Art. 81 de la Constitución Política en cuanto a que corresponde al Poder Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo es necesario decretar en forma imposter-gable la ley que ha de crear los Tribunales que como integrantes del Poder Judicial sustituyen a los organismos dependientes del Poder Ejecutivo en el ejercicio de la jurisdicción laboral. POR TANTO, en uso de las facultades legislativas asumidas por el Decreto No. 1, - de fecha veintiseis de octubre del corriente año, publicado en el - Diario Oficial No. 198, Tomo 139, de la misma fecha a iniciativa pro- pia en los Ramos de Trabajo y Previsión Social y de Justicia y de - la Corte Suprema de Justicia, DECRETA, SANCIONA Y PROMULGA, la si- guiente LEY DE CREACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO. Art. 1o. La - potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral, corresponde al Poder Judicial. En consecuencia, los Tribunales de- pendientes del Poder Judicial a los que la presente ley confiere - competencia laboral conocerán de los conflictos de trabajo. En los casos de conflictos colectivos que deban resolverse en arbitraje o bligatorio, conocerá el Director del Departamento Nacional de Tra- bajo. (x) Art. 2o. La SALA de lo Civil de la Corte Suprema de Justi- cia conocerá de los recursos de casación laboral, Art. 3o. Con a- siente en la Capital de la República, hará dos Cámaras que se deno- minarán "Cámara Primera de lo Laboral" y "Cámara Segunda de lo La-

boral." La primera conocerá en grado de los conflictos de trabajo ventilados en los Juzgados Primero y Segundo de lo Laboral de la ciudad de San Salvador, y en los Juzgados de los Departamentos de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán. La otra conocerá en grado de los conflictos de trabajo ventilados en los Juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral de la ciudad de San Salvador y de los ventilados en los Juzgados de los Departamentos de la Libertad, Chalatenango, Cuscatlán, La Paz, San Vicente, Cabañas, San Miguel, Usulután, Morazán y la Unión, y en el Juzgado de Primera Instancia de Tonacatepeque, Art. 4o. Se crean ocho Juzgados de lo Laboral, cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador, y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva San Salvador y San Miguel.-- Los Juzgados de lo Civil o Mixtos de los Distritos Judicial en que no haya Juzgado de lo Laboral, tendrán competencia para conocer en Primera Instancia de los Conflictos de trabajo. Art. 5o. Los Jueces con competencia laboral tendrán la siguiente jurisdicción Juzgados de lo Laboral de San Salvador, poblaciones: las de todo el Departamento excepto Tonacatepeque y San Martín. Juzgado de lo Laboral de Santa Ana. Poblaciones Santa Ana, El Congo, Coatepeque y Texistepeque. Juzgado de lo Laboral de Sonsonate, Poblaciones: las de todo el Departamento. Juzgado de lo laboral de Nueva San Salvador, Poblaciones: Nueva San Salvador, Totopostepeque, Tepecoyo, Cacoyo, Comasaqua, Talnique, Chiltiupán, Jicalapa, Jayaque, Tamanique, La Libertad, Zaragoza, San José Villanueva, Huizúcar, Nue-

vo Cuscatlán, Antiguo Cuscatlán y Colón. Juzgado de lo Laboral de San Miguel. Poblaciones: San Miguel, Comacarán, Uluasapa, Quelepa, Chirilagua, Moncagua, Chapeltique y Ciudad Barrios. Juzgado de Primera Instancia de Tonacatepeque. Poblaciones Tonacatepeque y San Martín. Art. 6o. Los Juzgados de lo Civil o Mixtos de los Distritos Judiciales donde no hayan Juzgados de lo Laboral, tendrán en materia de trabajo la misma jurisdicción territorial que determina el Art. 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, siempre que no se hubiere modificado por esta ley. Art. 7o. En cada una de las Cámaras de lo Laboral habrá un Procurador de Pobres adscrito en forma permanente, quien tendrá obligación de apersonarse a nombre y en representación de los trabajadores que carecieren de Procurador, o cuando teniéndolo, no se apersonare. Art. 8. Los Magistrados Propietarios de cada una de las Cámaras de lo Laboral, se considerarán como Suplentes de la otra Cámara en los casos de discordia, recusación, impedimento o excusa. En su defecto se llamará a los Suplentes y a falta de éstos se nombrará con jueces. Art. 9o. A los Tribunales de Trabajo les son aplicables las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial y de la Ley Reglamentaria de la Carrera Judicial, en todo lo que no fuere previsto en la presente ley o en otras de carácter especial. DISPOSICIONES TRANSITORIAS. Art. 10. Durante los dos primeros años de vigencia de la presente ley, no se aplicará en lo relativo a nombramiento de los Jueces de Primera Instancia de lo Laboral, lo dispuesto en

la Ley Reglamentaria de la Carrera Judicial. En consecuencia, la Corte Suprema de Justicia en esta materia a su prudente arbitrio.

Art. 11. Los juicios laborales en tramitación, pasarán en el estado en que se encuentren a los Tribunales que establece la presente ley, de la siguiente manera: 1o.) En San Salvador, los Delegados Inspectores Primero, Segundo, Tercero y Cuarto; pasarán todos los juicios a los Juzgados de lo laboral de la respectiva numeración: la Quinta Delegación repartirá por mitad los juicios entre los Juzgados Primero y Segundo de lo Laboral, y la Sexta Delegación, en igual forma los pasará a los Juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral; los juicios laborales que correspondieren a la jurisdicción del Distrito de Tonacatepeque pasarán al Juzgado respectivo. 2o.) En los Departamentos, los Delegados Inspectores pasarán los juicios a los Juzgados de Primera Instancia, de lo Laboral, de lo Civil o Mixtos según correspondiere por razón del territorio. 3o.) La Segunda Dirección (Zona Centro Occidental), pasará los juicios a la Cámara Primera de lo Laboral, excepto los que hubiere recibido de los Departamentos de La Libertad y Chalatenango, que los pasará a la Cámara Segunda de lo Laboral. 4o.) La Segunda Dirección (Zona Centro Oriental), pasará los juicios a la Cámara Segunda de lo Laboral. 5o.) El Ministro de Trabajo pasará a la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, los juicios de que estuviere conociendo en súplica o por recurso extraordinario de nulidad. Esos recursos se tramitarán y fallarán de conformidad a los proce-

por recurso extraordinario de nulidad. Esos recursos se tramitarán y fallarán de conformidad a los procedimientos vigentes a la fecha de publicación de la presente ley. 6o.) De toda entrega de juicios se elaborarán listas en triplicado, de las cuales, una quedará en el archivo del Tribunal que lo reciba, otra en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otra en la Corte Suprema de Justicia.

Art. 12. Las Cámaras, cuando tuvieren que devolver por cualquier motivo legal, los juicios que conforme a las reglas anteriores hubieren recibido, lo harán a los Juzgados correspondientes de su jurisdicción, quienes ejecutarán las sentencias respectivas como si ellos hubieren conocido en Primera Instancia.

Art. 13. Se derogan todas las disposiciones que se opongan a la presente ley. Todas aquéllas disposiciones de Leyes vigentes que se refieran a Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, a los Segundos Directores del Departamento Nacional de Trabajo y al Ministro de Trabajo, como Tribunales jurisdiccionales en materia laboral, deberán entenderse reformadas, correspondiendo tales atribuciones en lo sucesivo, a los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción laboral a las Cámaras de lo Laboral y a la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, según el caso.

Art. 14. Los juicios laborales fenecidos a la fecha de la vigencia de la presente ley, se archivarán en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien podrá expedir certificaciones de lo efectuado en ellos, y deberá exhibirlos cuando fuere requerido por los Tribunales de Trabajo, o por los in-

interesados para los efectos de compulsas u otras diligencias judiciales. Art. 15. La presente ley entregará en vigor ocho días después de su publicación en el Diario Oficial. DADO EN LA CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta. Dr. Fabio Castillo. Miembro de la Junta de Gobierno. Tte.-Cnel. Miguel Angel Castillo. Miembro de la Junta de Gobierno. Dr. Ricardo Fulla Cáceres. Miembro de la Junta de Gobierno. Dr. René Fortín Magaña. Miembro de la Junta de Gobierno. Capitán Mayor Fabián Alonso Rosales. Miembro de la Junta de Gobierno. Cnel. César Yanes Urías. Miembro de la Junta de Gobierno. Dr. Angel Góchez Marín. Ministro de Trabajo y Previsión Social. Dr. Arturo Zeledón-Castrillo. Ministro de Justicia. ""

Al analizar el Decreto anterior, se concluye, que el ánimo de la Junta de Gobierno estaba determinado y dirigido por dos cuestiones fundamentales: la economía presupuestaria y el conocimiento de que en esa época existía todavía poca conciencia en la masa trabajadora, acerca de la manera jurídica de hacer valer sus derechos lesionados y de que igualmente pocos Abogados se dedicaban al ejercicio de esa rama del Derecho, por ventilarse en forma administrativa. En el capítulo siguiente, se destaca en forma amplia, lo ingrato que ha resultado para la jurisdicción laboral, el haber dado competencia laboral a los Juzgados de lo Civil y de Primera Instancia de la República.

Respecto al Art. 7 del mencionado Decreto, éste ha sido -

tácitamente derogado por la Ley de Presupuesto Vigente, que ha su
primido dichas plazas. En la práctica dicho trabajo lo efectúan los
Procuradores Auxiliares de Trabajo, dependientes de la Procuradu-
ría General de Pobres; teniendo que ser solicitada la asistencia --
legal, por el trabajador interesado, caso contrario queda sin asis
tencia gratuita en Segunda Instancia.

c) JURISDICCION Y COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL.

Antes de analizar los conceptos de Jurisdicción y Competencia en materia laboral, es conveniente referirse en forma somera, al Derecho Procesal Laboral, los conceptos fundamentales sobre los cuales descansa sus modificaciones y las diferencias más relevantes con otros procedimientos, que le han permitido elevarse a la categoría de un derecho procesal, social y autónomo.

De Litala define el Derecho Procesal: "como aquélla rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la motividad del Juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes al Derecho de Trabajo, para la actuación de las normas del mismo."

El doctor Ramón Avila Agacio lo define: "el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad de los organismos jurisdiccionales del Estado y las facultades o cargas procesales, en todos los procedimientos concernientes al Derecho del Trabajo, para la actuación de las normas del mismo."

El Derecho Procesal del Trabajo es una disciplina reciente, igual que el Derecho sustantivo del trabajo y lógicamente necesaria, a fin de actualizar los principios contenidos en el mismo. Es una rama jurídica autónoma, que se coordina y relaciona con otras ciencias, pero especialmente con el Derecho Procesal Civil,

que es su fuente, y de donde toma los conceptos fundamentales de jurisdicción, acción y proceso.

El Derecho Procesal Laboral ha vulnerado el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso, por ser una de sus funciones regular instituciones y procedimientos, a fin de mantener el orden jurídico y económico entre dos clases desiguales, la trabajadora y la capitalista. La desigualdad económica entre los factores de la producción rompe el presupuesto de igualdad en el proceso y por eso se ha eliminado del conocimiento de los Tribunales comunes las controversias entre patronos y trabajadores, creándose la jurisdicción especial del trabajo.

En el Derecho Procesal Laboral al igual que en cualquier otro proceso, encontramos tres conceptos fundamentales, tres piedras angulares, sin los cuales no se concibe un Derecho Procesal, que son: jurisdicción, Acción y Proceso.

LA ACCION, con la cual se inicia la jurisdicción, se pone en contacto con la resolución, únicamente a través del proceso, siendo éste un acto intermedio, entre la acción y la manifestación final de la jurisdicción o resolución.

Chiovenda define la Acción: "Como el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley".

La acción procesal del trabajo es un derecho subjetivo público que tiene los particulares frente al Estado, para obtener de los organismos jurisdiccionales laborales del mismo, su activi-

dad, para la actuación de las normas del Derecho Sustantivo del Trabajo.

La acción procesal laboral se caracteriza por su prescripción en corto plazo (Art. del 459 al 466 del Código de Trabajo), distinta del Derecho Procesal Civil. La brevedad de la prescripción es para darle mayor seguridad a las relaciones jurídicas laborales, otorgando más estabilidad económica a las empresas al no permitir que queden sujetas por mucho tiempo a las acciones de los trabajadores.

La acción procesal laboral caduca, es decir decae, se extingue por el solo transcurso del tiempo; hay un plazo dentro del cual deberá ejercerse un derecho, de lo contrario, la acción se extingue, el derecho no existe (Art. 47 No. 1 del C. de T).

La acción procesal laboral termina por el desistimiento, el abandono y el arreglo conciliatorio extrajudicial.

El desistimiento es una declaración del actor, que ya no desea la continuación del juicio que ha promovido. Está sujeto a las reglas generales del procedimiento común. En virtud del principio dispositivo del proceso, es el actor el único que se encuentra en capacidad de iniciar el proceso y continuarle, no puede la ley coartar la libertad del individuo para obligarle a iniciar o continuar un juicio contra su voluntad. Por otra parte no puede haber una verdadera renuncia de sus derechos, porque mientras no existe una sentencia que declare el derecho del trabajador, no ha nacido con certeza para éste.

El abandono de la acción procesal laboral sucede cuando hay

una inactividad procesal por largo tiempo, motivada por la ausencia de las partes y especialmente cuando alguna de ellas ha sido requerida por el juez de la causa, para que aclare, manifieste o presente algo, necesario para la tramitación del juicio y esa parte nunca contesta dicho requerimiento; el expediente se inactiva y se archiva.

El arreglo liatorio extrajudicial es la avenencia amistosa de las partes, fuera del Tribunal, haciéndose mutuas concesiones y terminando así sus diferencias (Art. 379 del C. de T.)

EL PROCESO LABORAL, como cualquier otro proceso, el del trabajo es fuente autónoma de bienes de la vida social, crea, extingue o modifica derechos mediante la observancia del régimen jurídico procesal. La justicia no debe ser resuelta por las clases sociales, sino por el poder público, a través del organismo técnico que es el Poder Judicial.

En el Proceso Laboral se ha establecido la institución de la Conciliación Judicial, como acto previo a la tramitación del juicio (Art. 334 al 337 del C. de T.), cumpliendo así con el Art. 193 de la Constitución Política que dispone: "Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos", y siguiendo los postulados del Derecho Laboral en favor de aquéllos cuya única fuente de ingreso es la fuerza de trabajo.

En su sentido gramatical CONCILIACION es: "la acción y -

efecto de conciliar", y CONCILIAR ES: "componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí".

La conciliación judicial es un acto solemne, que tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes, función que la doctrina llama de autocomposición, por cuanto son los mismos interesados, quienes logran su propio avenimiento, haciéndose mutuas concesiones o a instancia de la medida oportuna y justa del funcionario judicial, ya que el término conciliación se refiere, también a su intervención en los conflictos para avenir a las partes.

Para la eficacia de la conciliación es absolutamente necesario la intervención de un tribunal dirigido por un Juez, que sea un verdadero jurisconsulto en materia laboral y versado además en ciencias humanísticas, entre ellas Sociología, Psicología, Economía y Relaciones Públicas, a fin de que pueda suscitar la confianza de las partes, ya que la función de avenir se considera necesaria y fundamental en las relaciones de trabajo. Por otra parte siendo las cuestiones a debatir derechos humanos, superiores a cualquier otro derecho, no se escapará que la disposición a la conciliación puede hallarse entorpecida o por un sentimiento de animosidad, de rencor, de odio, de mal entendimiento, etc., o por una idea exagerada de las posibilidades económicas del negocio o por una concepción de los derechos de autoridad y dirección de las empresas de tipo feudal, o por malas inteligencias,

errores, apreciaciones injustas o simplemente por prejuicios inevitables, entonces la intervención de un tercero que pueda encontrar la causa de los obstáculos, que sepa removerlos, que pueda sustituir con agilidad una solución por otra, que despierte confianza, que muestre las verdades sin lastimar, que encuentre la respuesta oportuna a toda pretensión immoderada, que reduzca las exigencias o las expresiones exageradas a su justo valor, que manifieste y que conserve una disposición de ánimo, ecuaníme y tranquila, se hace completamente indispensable, porque es en la conciliación donde debe darse plena vigencia al Art. 1 del C. de T., o sea tratar de armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, pues al avenirse las partes, al hacerse mutuas concesiones, se termina el conflicto interpuesto y los ánimos quedan tranquilos y serenos.

En el proceso laboral se han introducido también, muchas modificaciones, normas jurídicas de carácter socialista, opuestas al derecho procesal individualista, normas que prescindan del criterio rígido que implica el concepto de litis en el proceso civil, y que pueden suplir determinadas deficiencias técnicas de una reclamación, así, en el caso de una demanda por riesgos profesionales, cuando se reclama una cantidad menor de la que corresponde a la incapacidad derivada del riesgo o cuando se demanda como salario cantidad menor que la fijada como mínimo legal, la condena se debe ajustar a éste.

En el proceso laboral se permite probar al que niega, o sea invertir la prueba, contrario al principio jurídico base de sustentación del proceso civil, que impone al que afirma la obligación de probar. Así en un juicio por despido injusto, cuando el patrón niega haber separado al trabajador, la carga de la prueba impongese a aquél, y tanto la justificación del despido como el abandono del trabajo son extremos que corresponde probar al patrón.

El proceso del trabajo es esencialmente dispositivo en su iniciación e inquisitivo en su desenvolvimiento, es decir que se inicia a petición de cualquiera de las partes, en forma verbal o escrita (Art. 327 y 364 y sig. del C. de T.), y una vez interpuesta la demanda se tramita de oficio, a iniciativa del Juez que conoce del asunto, hasta obtener sentencia definitiva y ésta a su vez se cumple ante el mismo Juez, en forma voluntaria o coactiva (Art. 362 del C. de T.).--

La tardanza y dilación de los procesos civiles motivó la creación de un proceso laboral autónomo, donde el principio de celeridad, tuviera amplia aplicación, concretada en la brevedad y perentoriedad de los plazos para la realización de los actos de las partes y del Juez disminuyendo muchos recursos procesales y suprimiendo incidentes innecesarios, para lograr un proceso concentrado e inmediato, por estar en juego la tutela de un interés social: la justicia y la paz social. En la práctica, se verá más adelante, que la no selección debida de los jueces laborales y la

insuficiencia de Tribunales especiales, hacen nugatorio los deseos acertados del legislador.

Otra de las características relevantes del proceso del trabajo es el principio de economía, tanto en gastos como en esfuerzos. La justicia laboral es gratuita para las partes y disminuyen los costos procesales. La gratuidad del proceso laboral es un principio constitucional que permite que los económicamente débiles puedan mover el aparato jurisdiccional del Estado, sin temor a costos procesales. Ha sido igualmente suprimida la institución de la fianza, el pago de papel sellado y condenación en costas. Se proporciona además al trabajador, el auxilio jurídico del Estado, para que puedan hacer valer sus derechos en el juicio, existe el patrocinio gratuito para los trabajadores y sindicatos por medio de su defensa legal a través de la Procuraduría General de Trabajo, dependiente de la Procuraduría General de Pobres (Art. 324 numeral F. del C. de T.).-

La economía de esfuerzos en el proceso de trabajo, ha sido consagrada al establecerse procesos sumamente sencillos, plazos cortos y reducción de incidentes, a fin de depurar el proceso lo más rápido posible y ponerlo en estado de que el Juez pronuncie sentencia.

JURISDICCION DEL TRABAJO.

La jurisdicción en sentido general existe desde dos puntos de vista como función y como poder.

Como función, es la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia) no se realiza la norma jurídica que los tutela.

Como poder, es la capacidad en tensión que corresponde al Estado, por medio de sus órganos correspondientes para ejercer la jurisdicción, o sea la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.

Para Hugo Rocco y Duguit, Jurisdicción es: "la función - por medio de la cual el Estado mediante la sustitución de los particulares o de los otros órganos públicos, procura la satisfacción de los intereses tutelados por el derecho, cuando por algún motivo no se realiza la norma que los tutela y como siendo al mismo tiempo la potestad o poder para ejercer esa función."

La Jurisdicción de Trabajo opera siempre que se trate de resolver controversias laborales, con exclusión de cualquier otra jurisdicción. Es una jurisdicción especial o privativa, al tenor de la disposición constitucional, que en su Art. 193 dice: "se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos, etc.". Asimismo, la misma Constitución determina, en su Art. 81, que corresponde al Poder Judicial, ejercido por la Corte Suprema de Justicia, la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral; principio

que fue desarrollado por la Junta de Gobierno de El Salvador, en su Decreto No. 48 del día 22 de diciembre de 1960, que trata de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo. Esta ley ha sido transcrita en este trabajo en el numeral b) capítulo 2o.-

El Código de Trabajo vigente se refiere a la jurisdicción laboral en su Art. 318 que dice: "corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios individuales y conflictos colectivos de carácter jurídico, con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.— En los conflictos colectivos de carácter económico, conocer el — director general del Departamento Nacional del Trabajo, y en segunda Instancia el Ministerio de Trabajo y Previsión Social."

Y en su Art. 319 que dice: "La Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro, conocerá en Primera Instancia de los juicios contra el Estado, en Segunda instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia y en Casación la Corte en Pleno con exclusión de la Sala de lo Civil."

COMPETENCIA LABORAL.—

La jurisdicción como poder es la potestad de administrar justicia o sea la de dilucidar los negocios judiciales de conformidad con las leyes.

La competencia en cambio, es la capacidad de cierto Tribunal, para conocer con exclusión de cualquier otro, de determinado negocio. La competencia así entendida es un límite de la jurisdicción, o la medida de la misma, entre los diversos organismos jurisdiccionales laborales. Son términos distintos, la jurisdicción es el poder conferido a los jueces, la competencia es la medida de dicho poder.

A la jurisdicción se le denomina también competencia absoluta porque en ella se ven las atribuciones de cada orden o de cada grado de jueces o tribunales y a la Competencia se le denomina competencia relativa, porque se refiere a las atribuciones de un determinado Juez en relación con los demás de su misma jerarquía. En la competencia relativa se determina si tal acción ha de entablarse ante el Juez de lo Laboral de San Salvador o Nueva San Salvador, o ante el Juez de Primera Instancia de Quezaltepeque o Tonacatepeque, etc.-

El Código de Trabajo vigente regula la competencia, por medio de los Arts. 320 y 321; el primero dice: "El Juez competente para conocer en los juicios y conflictos será a) el del domicilio del demandado y b) el de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el Juez del lugar en que estuviere la se-

de principal de la empresa."

Aquí se aplica la regla general de que: "El domicilio del reo surte fuero". Es un principio democrático, el que se obligue al actor a seguir el fuero del reo, es decir su domicilio, entendiéndose éste como el asiento jurídico en que la ley supone siempre presente a una persona, para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

En el inciso b), el criterio determinante de la competencia es el de la circunscripción territorial en que se verifican las actividades de trabajo respectivas o sea el lugar donde el trabajador desarrolla sus labores y el patrono usa de la fuerza de trabajo del mismo. Este principio tiende a expeditar la administración de justicia laboral, porque permite que tanto trabajadores como patronos recurran al tribunal que se encuentra más cercano al lugar de las prestaciones de servicio, que es en realidad lo que pudiéramos denominar el domicilio de la relación laboral.

La misma ley expresa que si éstas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar donde estuviere la sede principal de la empresa, y cuando hubiere varios jueces competentes conocerán a prevención.

El inciso final del Art. 332 del C. de T., dice: que la citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del Juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después por cualquier causa deje de ser COMPETENTE.--

C A P I T U L O I I I

a) *PROBLEMAS DERIVADOS DE LA INEXISTENCIA DE TRIBUNALES ESPECIALIZADOS EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA REPUBLICA.*—

A nadie escapa que el mundo actual está invadido por la violencia. El recurso de la fuerza, como medio habitual para hacer valer reivindicaciones, aparece con demasiada frecuencia en los grupos de hombres menos favorecidos u oprimidos. Pero, pese a — que la ley del más fuerte ocupa tanto lugar, se continúan afirmando los derechos del hombre y su fé en la justicia como fundamento de la política social.

La intención de los capítulos anteriores es de formar o reafirmar la conciencia del lector acerca de la naturaleza del — Derecho del Trabajo, definir su origen, aplicación, alcances, establecer su situación jurídica en relación con otras ramas del — derecho y especialmente su autonomía, ya que existen dos categorías de derechos, en apariencia íntimamente vinculados, pero fundamentalmente diferentes, que son: los Derechos Civiles y Políticos, proclamados desde finales del siglo XVIII y los Derechos Sociales, reconocidos hasta finales del siglo XIX. Unos y otros tienen su origen en toda una evolución económico e ideológica, pero las transformaciones que han determinado su proclamación han tenido características diferentes.

Los Derechos Civiles y Políticos son reglas jurídicas acep

tadas sin la preocupación de saber si corresponden a realidades concretas y con una fé en el valor de sus principios, que el solo hecho de afirmarlos debe bastar para transferirlos al campo de las realidades. Son asimismo, derechos naturales, individuales, firmes aún contra el Estado cuyas atribuciones deben limitarse a lo estrictamente indispensable para asegurar el respeto por cada uno de la libertad de los otros.

Los Derechos Sociales, en cambio no son nociones puramente jurídicas, son mucho más concretas, son reglas de acción, no admiten la sumisión de los hombres a las leyes naturales, al menos en el orden económico y social. Son derechos colectivos. Son relativos, corresponden a un cierto momento de la evolución técnica, económica y social, a un cierto estado de la civilización. Son dinámicos, son factor de progreso social. Son el resultado de las reacciones violentas de las masas contra el orden jurídico y político que las sacrificaba. Los Derechos Sociales o los nuevos derechos del hombre más importantes son: el derecho a un nivel material de vida decente, o sea la entrega de un salario adaptado a las necesidades de cada uno que asegure al menos un mínimo de existencia. El derecho a la atención médica, que no es más que una forma de derecho a la vida. Todos los derechos que se relacionan con el trabajo, como fuente normal de los ingresos individuales o familiares, abarcando también los derechos colectivos de los trabajadores, el derecho sindical, el derecho a la huelga, que compensan

la inferioridad del trabajador individual frente a la empresa, permitiendo la acción de los trabajadores agrupados una presión colectiva para el reconocimiento de sus derechos y la mejora de su condición. El derecho a la educación. El derecho a la igualdad de condiciones y oportunidades.

Estos derechos sociales no pueden ser realizados más que por la colectividad, así, el derecho a los cuidados médicos supone una organización médica y sanitaria; el derecho a la educación supone instituciones de enseñanza; el derecho a unos ingresos garantizados y decentes, supone una política activa y de redistribución de los ingresos, de las instituciones de asistencia y de seguridad social; los derechos del trabajo suponen intervenciones positivas de la colectividad es las relaciones entre empresarios y trabajadores y del Estado una política social activa, para garantizar el cumplimiento efectivo de las normas laborales.

Delimitadas las diferencias notables entre los derechos civiles y políticos y los derechos sociales, resulta fácil comprender que la aplicación de las normas laborales y su cumplimiento efectivo (por ser el derecho del trabajo parte de los derechos sociales), debe corresponder a organismos gubernamentales diferentes, de los que se encargan de aquéllos; y refiriéndose más concretamente al tema central en comento, o sea, a la jurisdicción laboral, es un hecho irrefragable, que los órganos correspondientes para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, deben ser tri

bunales absolutamente especializados, aserto confirmado por el Art. 193 de la Constitución Política, que dice: "se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo."

Anteriormente, la competencia de los Tribunales Laborales pertenecía al Poder Ejecutivo, por medio del Ministerio de Trabajo, y continuó así hasta el año de 1963, en base al principio constitucional (Art. 224) que dice: "El Código de Trabajo a que se refiere el Art. 182 de esta Constitución, deberá promulgarse dentro del plazo de un año a contar de la vigencia de esta Constitución. Mientras tanto continuarán en vigencias las leyes laborales que actualmente rigen, y podrá regularse por leyes especiales las materias que contiene el capítulo II, título XI de esta Constitución."

Siendo hasta en la época efímera de la Junta de Gobierno, que se desarrolló dicho principio, por medio del Decreto número - 48, del día 22 de diciembre de 1960, dando vida a la ley de creación de los Tribunales de Trabajo, vigente hasta el año de 1963 con la promulgación del Código de Trabajo.

El presentimiento de la Junta de Gobierno, sobre su duración fugaz, marcó huellas en todas sus disposiciones, así la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, la emitió en tiempo re

cord, con la idea de que quizá duraría tanto como el tiempo utilizado en su formación. En ningún organismo oficial existe original o copia de exposición de motivos o argumentos sobre los fundamentos jurídicos en que seguramente se basaron los integrantes del Gobierno de facto, para la elaboración de la mencionada ley. He realizado infructuosamente minuciosas investigaciones al respecto; y así las cosas, me han hecho pensar que esa ley ha sido una luz, una inspiración momentánea del Grupo gobernante, resultando así una ley incompleta e inadecuada a la realidad del Derecho Laboral.

El Art. 4o. de dicha ley dice: "Se crean ocho Juzgados de lo Laboral, cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador, y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva San Salvador y San Miguel. Los Juzgados de lo Civil o Mixtos de los Distritos Judiciales en que no haya juzgado de lo Laboral, tendrán competencia para conocer en primera instancia de los conflictos de trabajo.—"

El inciso primero de ese Art. es el tema del numeral— b), de este capítulo, y en cuanto al inciso segundo, cabe decir que ha desnaturalizado un tanto el principio constitucional que dispone la jurisdicción especial de trabajo. Significa además un retroceso enorme no solo para el Derecho Laboral, sino para el derecho en general, ya que la tendencia moderna para juzgar con mayor acierto, es la especialización de los Tribunales por razón de la materia. Este tema ha sido muy discutido por tratadistas —

de renombre de todos los tiempos, encontrándose entre ellos, algunos antagonistas, como Bentham, que propugna por un Tribunal único para todas las causas y negocios, y Giannotti, por un sistema de jueces especialísimos. El doctor Isidro Menéndez, de los mejores jurisconsultos del país, sostuvo siempre, que la capacidad del hombre es sumamente limitada, no pudiendo conocer a fondo más que un reducido número de ramos científicos. En el informe que elaboró, sobre las reformas que exigen las Leyes de El Salvador, escribió: "dos orígenes pueden tener los procedimientos, uno las personas y otro la naturaleza de los negocios y sus circunstancias. La diversidad de procedimientos fundada en la variedad de personas es inadmisibile y perjudicial en un sistema liberal, que la que viene de la diferente índole de los negocios se hace indispensable subsistir. Creer que los jueces no necesitan de conocimientos especiales en la materia que juzgan y que el Juez de Primera Instancia a título de letrado, puede decidir con acierto puramente militar, es llevar las cosas más allá de su término racional." El olvido de esta máxima ha producido entre nosotros tantos choques, tantas leyes de circunstancias y tantas teorías exaltadas, que nos tiene la cabeza hueca. Tal debe ser el sistema que ha de seguirse en esta materia y esa es la razón de la existencia de ciertos tribunales especiales, como los jueces militares, el Juez General de Hacienda, la distinción de los jueces civiles y criminales. Sin embargo, esta diferencia entre jueces de primera

instancia debería realizarse en nuestra organización judicial, - aún en las cabeceras de distritos."

Ya desde esa época, se insistía en la abolición de los - Tribunales Mixtos, especialmente en las cabeceras departamentales, a fin de atender con mayor acierto y precisión las causas y negocios por materia. Y que en ese tiempo se contaba con menos población y la mayoría de las personas crecían de instrucción suficiente, sobre la manera legal de hacer valer sus derechos, existiendo igualmente pocos abogados. En el aspecto penal, las más de las veces, se hacían justicia por sí mismas y en lo Civil, los hijos ilegítimos no tenían padre, tocando a la madre educarlos y alimentarlos. Tránsito, Inquilinato, eran juicios escasos, Lo Laboral no existía.

En la época actual, el problema se ha agudizado; con el gran aumento de densidad de población viene aparejado el surgimiento de mayor cantidad de problemas sociales y jurídicos, han aumentado los juicios de alimentos, de reconocimiento de hijos naturales, de identidad, civil subsidiarios, de herencias, etc., hay por otra parte, un aumento del volúmen de criminalidad con toda clase de tipos y gamas, de delincuentes y delitos; se dan multitud de accidentes de tránsito, innumerables juicios de inquilinato, problemas de comercio, y finalmente los juicios laborales. Todos esos juicios tienen que ser tramitados en los Tribunales Mixtos con el consiguiente recargo de trabajo material e

intelectual y entonces el juez tiene que ser un perfecto entendido en todas las ramas antes enumeradas para certeza de sus fallos.

Lo anterior basta para explicar la tardanza que lleva la ventilación de un juicio de cualquier naturaleza, surgiendo de allí, el problema más sobresaliente que trae consigo el inciso final del Art. 4o. de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, o sea el haber dado competencia laboral a los juzgados de lo Civil y de Primera Instancia en toda la República, (excepto los indicados en las ciudades enumeradas en el primer inciso), ya que por las razones expuestas anteriormente, dichos tribunales siempre se encuentran sobrecargados de trabajo y por otro lado, siendo el Derecho Laboral un derecho nuevo y autónomo, sus normas sustantivas y de procedimiento varían sustancialmente de tal modo - que los hace diferentes de los juicios tradicionales, como son el Civil y Penal, circunstancias que hacen materialmente imposible exigir a dichos Tribunales una rápida y cumplida justicia. De ese modo la competencia laboral en dichos juzgados, vuelve nugatorio el principio constitucional plasmado en el Art. 193, ya que ni se tramitan en juzgados especiales, ni se consigue la rápida tramitación o solución de los conflictos.

El haber dado competencia laboral a los Tribunales Mixtos ha perjudicado el Derecho Laboral lo mismo que a las otras ramas del Derecho, ya que sucede, que si un trabajador, su Apoderado o su Procurador promueven un juicio laboral en un Juzgado Mixto, tie

nen que esperar en demasía para obtener sentencia ejecutoria; en ese lapso, lo más fácil es que el trabajador, por su misma condición económica precaria desaparezca de esa zona o se muera, sin haber logrado jamás alcanzar sus derechos irrenunciables.

b) *PROBLEMAS DERIVADOS DE LA FALTA DE ESPECIALIZACION EN LA MATERIA DE LOS FUNCIONARIOS JUDICIALES.-*

Los Jueces y Magistrados de Trabajo están ecuañrados dentro de unos 6rganos que componen una estructura ordenada territorial y jerárquicamente, formando en conjunto la Jurisdicción de Trabajo.

Todo conflicto se formaliza ante y se dirime por un tercero distinto de las partes y que no trae sus poderes de éstas. Este tercero está específicamente instituido por el Estado precisamente para dirimir conflictos; es un Juez en sentido estricto técnico-jurídico.

El Juez de Trabajo está específicamente instituido además para conocer y dirimir específicamente conflictos de trabajo. Esa razón orientó a la Junta de Gobierno al establecer el Inc. 1o. - del Art. 4o. de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, creando ocho Juzgados de lo Laboral; cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador, y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva San Salvador, y San Miguel. Lamentablemente a la Junta de Gobierno se le pasó por alto, una regla tan necesaria e importante, como la de crear las condiciones o requisitos necesarios para optar al cargo de Juez de Trabajo, y así cuando la Corte Suprema de Justicia tiene que hacer un nombramiento, se apega a su juicio prudencial y no puede exigir más requisitos que los generales establecidos en el Art. 88 de la Constitución

Política.

Estudios avanzados de Sociología indican la necesidad im-
postergable en el mundo moderno, de establecer la división del tra-
bajo en todas las ramas del hacer humano, pues la especialización
de la materia conduce a adquirir mayor destreza y habilidad a la
persona que la practica, le dá oportunidad de mejorar las técni-
cas, obtener mayor producción en menos tiempo e incluso alcanzar
perfeccionamiento y llegar a nuevas invenciones y descubrimientos.
Un médico por ejemplo, especializado solamente en ojos, o sea un
Oftalmólogo, adquiere tanta experiencia y sabiduría en esa rama,
que al final significa una garantía para el paciente mismo, que lo
busca con la seguridad de una curación efectiva. Lo mismo un Car-
diólogo, un Ginecólogo, un Geriatra, etc., etc. Un abogado que se
especialice en la rama tributaria, adquiere más conocimiento y se-
guridad en esa disciplina y puede en el futuro servir al Estado
mismo, indicándole nuevos métodos para la percepción y distribu-
ción de los ingresos fiscales. Estas personas o profesionales es-
pecializados, pueden incluso llegar a ser gloria y orgullo nacio-
nal en la rama que practiquen, y aún más, ser reconocidos fuera
de las fronteras patrias.

Refiriéndonos al Derecho Laboral, no podemos menos que ad-
mitir que es un derecho nuevo, autónomo diferente a los demás de-
rechos conocidos tradicionalmente y, por consiguiente, los Jueces
y Magistrados encargados de conocer y dirigir los conflictos que

se presenten en esa rama, tienen que ser verdaderos especialistas en el Derecho del Trabajo y por excelencia humanistas; de lo contrario su actuación será deficiente, cuando no nula, provocando resentimientos entre las partes interesadas en el conflicto y en lugar de lograr su armonía, lo separará. Asimismo, la falta de especialización les disminuye destreza y agilidad a las resoluciones, resultando éstas, unas veces vacilantes, otras desacertadas y algunas hasta temerarias. Algunos Jueces no especializados pero cautelosos, prefieren darle largas a los juicios engavetándolos, actitud favorable a sus propios intereses, pero excesivamente perjudicial para las partes litigantes, que en los más de los casos, son casi siempre los trabajadores humildes y desamparados. Estos jueces pasan por alto, sin siquiera invitarse, el principio fundamental de celeridad en los juicios laborales.

Es oportuno mencionar nuevamente las palabras del doctor Isidro Menéndez, a fin de formar conciencia colectiva sobre la necesidad de que los profesionales del Derecho, al igual que los de otras ciencias, se especialicen por rama, ya que la capacidad - del hombre es sumamente limitada, no pudiendo conocer a fondo más que un reducido número de ramos científicos: y "creer que los jueces no necesitan de conocimientos especiales en la materia que juzgan, y que el Juez de lo Civil, puede decidir con acierto puramente militar (o con criterio laboral, diríamos nosotros) es llevar las cosas más allá de su término racional."

La Honorable Corte Suprema de Justicia debe imponerse de su alto compromiso, como rector de la justicia en el país y tener presente en cada caso de nombramiento, la idea de la especialización, iniciando así la tarea saludable de seleccionar debidamente a los Jueces, dando cabida dentro de su juicio prudencial, a requisitos indispensables y rigurosos para optar a las judicaturas especializadas. De este modo se lograría en un futuro no lejano que todos los jueces y magistrados pudieran llegar a ser vitalicios en sus cargos.

El desinterés en la selección adecuada en los Jueces de Trabajo ha traído como consecuencia problemas serios en la tramitación de los juicios laborales, ocasionando graves perjuicios a las partes interesadas y no pocos dolores de cabeza a los litigantes dedicados a esa rama. Para afirmar el anterior aserto, bastará relatar algunos incidentes y casos que han tenido lugar en algunos Juzgados de lo Laboral y Tribunales Mixtos con competencia laboral, a cargo por supuesto de Jueces no especializados en esa rama del Derecho.

INCIDENTES:

Se nombró en un Juzgado de lo Laboral, a un abogado que — había ejercido varias judicaturas en Tribunales Mixtos del interior de la República. Su ignorancia en la materia de Trabajo le — hizo adoptar, como compensación, una actitud Cesariana con todos los litigantes que pizaban ese Juzgado con el fin de cortarles la

oportunidad de protestar con sus actitudes y fallas. Este Juez ignoraba hasta que era una conciliación laboral, pues al presidirla solo él podía tomar la palabra y convertía la audiencia en un verdadero interrogatorio para el demandante, como si fuera un indiciado en causu criminal, presionando al trabajador hasta conocerlo confesar que era falso lo manifestado en la demanda; logrado lo anterior, la emprendía contra el demandante y su apoderado, perorando una catilinaria de tipo técnico moral, olvidándose por completo de la esencia de la conciliación laboral. Si presidía una audiencia para examinar testigos, los interrogaba, como si fueran espías y aún deseaba a toda costa, que los testigos contestaran, como él pensaba llevando el interrogatorio en la forma siguiente: en un juicio se trataba de probar la relación laboral del trabajador X con su patrono Y. El Juez pregunta al testigo: "Cómo le consta que el señor Y era patrono del trabajador X?", "el testigo contesta: "porque veía siempre al señor Y en la finca mencionada, y además lo dice todo el vecindario". El Juez dice: "no quiero esa contestación, busque otra". El testigo repitió nuevamente lo que antes había declarado. El Juez replicó que quería otra contestación distinta pues esa no lo satisfacía.

PRIMER CASO:

Se presentó una demanda en un Juzgado de lo Laboral contra un patrono que tenía su domicilio en un lugar situado fuera del radio urbano, de tal suerte que su emplazamiento tenía que

efectuarse por medio de provisión enviada al Juez de Paz del lugar de su residencia. El señor Juez aceptó la demanda, le dió el trámite legal, señalando fecha y hora para la audiencia conciliatoria. Llegado ese día, se presentó al Juzgado el trabajador y su apoderado, no así el demandado, tampoco había regresado la provisión despachada. El apoderado del trabajador, pidió al señor Juez levantara el acta respectiva y que continuara la tramitación del juicio. El Juez denegó la anterior petición, argumentando que sin tener a la vista la provisión respectiva, no levantaba ninguna acta.

SEGUNDO CASO.

Se presentó una demanda pidiendo indemnización por despido injusto, en un Juzgado Mixto con competencia laboral, en nombre y representación de José Julio Pérez, conocido socialmente por Julio Pérez, la demanda contenía todos los requisitos legales. El señor Juez se concretó a emitir el auto siguiente: "Probando la identidad del trabajador mencionado en la demanda anterior, se proveerá".

TERCER CASO.

Se presentó una demanda pidiendo indemnización por despido injusto en un Juzgado Mixto con competencia laboral. El señor Juez aceptó la demanda, le dió el trámite legal señalando día y hora para la audiencia conciliatoria. Llegado ese día se presentó al Juzgado únicamente el trabajador y su apoderado. Se levantó

el acta respectiva. Al día siguiente, el demandado presentó en el Juzgado un escrito y una certificación médica, justificando su inasistencia a la audiencia anterior. El Juez aceptó la justificación del reo y señaló nueva audiencia para la conciliación. En la nueva fecha, concurrió solo el trabajador y su apoderado. Se levantó el acta respectiva. Ocho días después el apoderado del trabajador pidió al Juez declarara rebelde al demandado, por no haber contestado la demanda en el término legal. El Juez denegó rotundamente y con aplomo dicha petición, argumentando que constaba en el juicio que el demandado se encontraba gravemente enfermo y que a la fecha aún no había informado si ya estaba bien de salud; en vista de eso, señalaría nueva audiencia conciliatoria, en una fecha bastante lejana a fin de darle tiempo al demandado que sangrara.

CUARTO CASO.

Se presentó en un Juzgado Mixto una demanda pidiendo indemnización por despido injusto y otras prestaciones laborales, dentro de los diez días señalados en el Art. 357 del Código de Trabajo, o sea dentro del término de la presunción. El juicio se tramitó totalmente, en forma sin asistencia del demandado por haber sido declarado rebelde. El actor presentó prueba y finalmente se cerró el proceso. Transcurrieron seis meses y el señor Juez no pronunciaba sentencia. El apoderado del trabajador presentó un escrito pidiendo una sentencia rápida y condenatoria para el de-

mandado, por estar probada en juicio la relación laboral y ciertas circunstancias del hecho (el cual no era necesario probar, probar, por operar la presunción del Art. 357, el no asistir a la conciliación del demandado).— Recibido el escrito, el Juez manifestó al apoderado, que ignorado, que ignoraba la existencia de esa disposición (Art. 357) , pero que al existir, su formación civilista y su espíritu religioso no la aceptaban, y lo rehusaba condenar por una simple presunción. El juez falló hasta seis meses desahucios, condenando al demandado, adoleciendo de una sentencia de innumerables fallas, ya que también le era difícil aplicar las disposiciones relativas a numerosas prestaciones.

QUINTO CASO:

Se presentó una demanda que debido a la cuantía reclamada, tenía que dar lugar a un juicio de única instancia. Se pidió al señor Juez resolviera en la misma audiencia, pues el demandante representado tenía su residencia en un Cantón lejano y así se ganaba tiempo para notificarlo y para que presentara las pruebas necesarios. El señor Juez accedió y ordenó al Secretario que redactara el auto y lo notificara al peticionario. Al notificarle al apoderado, éste rehusó firmarlo, por considerar que era improcedente por decir así: "admítase la anterior demanda. Tiéndase por parte al doctor XY, en concepto de apoderado especial laboral del trabajador MZ, y señálase la audiencia del día tal, a las nuevas horas, para llevar a cabo la audiencia conciliatoria". El apodera-

do conversó con el Juez y le indicó el error del auto, ya que en los juicios de única instancia no se cita a conciliación, sino que se emplaza para contestar la demanda, y además en la misma audiencia deben vertirse todas las probanzas, y todo esto debe contener el auto. El Juez en lugar de colaborar con la justicia laboral,— se violentó y con las facciones descompuestas, casi gritó al apoderado: "No cambio el auto, por que esa es mi resolución".

Los casos anteriores suceden casi a diario en Juzgados de lo Laboral y Juzgados Mixtos y Civiles con competencia laboral,— por estar a cargo de Jueces no especializados en Derecho Laboral. Con tal manera de actuar, los juzgadores se desprestigian ellos mismos y perjudican al Poder Judicial.

c) *PROBLEMAS QUE PLANTEAN LOS LITIGANTES NO ESPECIALIZADOS.*

Los Derechos Civil, Penal y Mercantil e Internacional son conocidos y además practicados por casi todos los Abogados, no — así el Derecho Laboral, de nuevo cuño y aparición reciente y el que hace apenas unos ocho años pasó a la competencia del Poder Judi— cial, al promulgarse el Código de Trabajo (1963), se puso en vigen— cia la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, fundando ocho Juzgados de lo Laboral y dándose competencia laboral a los Juzga— dos Civiles y Mixtos del resto de la República. Antes del Código, existían únicamente leyes administrativas, dirimidas por el Minis— terio de Trabajo, por medio de sus Delegaciones.

En la Facultad de Derecho, de la Universidad Nacional, ha sido tradicional entre los alumnos de la misma, darle importancia únicamente a las materias codificadas, explicando eso, la escasa inquietud existente por el Derecho Laboral, en los Abogados reci— bidos antaño a 1963, ya que al no estar codificadas sus leyes, és— tas se cursaban y aprobaban en forma doctrinaria, sin darles ma— yor importancia. Quizá los únicos interesados, eran los Abogados y estudiantes, empleados en el Ministerio de Trabajo, siendo mu— chos de ellos, en la actualidad, verdaderos conocedores de esa ra— ma.

Asímismo ocurría, que en épocas anteriores, la mayoría de alumnos asistentes a las aulas universitarias, pertenecían a la — clase privilegiada, individualista, dominante, conservadora, de

costumbres singulares, que no permitían que ingresaran a su círculo, personas que a su juicio fuesen de clase inferior a ellos (por no poseer dinero o abolengo). Y esos jóvenes conservaban siempre, costumbres e ideologías, aún después de doctorados, dedicando sus conocimientos y energías, a su mundo circunstante. Ellos entendían que la verdadera misión del Abogado, consistía en ser auténticos civilistas o criminalistas, fundamentando los primeros que la antigüedad de ese Derecho, le daba más robustez a sus principios naturales e individuales, y aumentaba su autoridad y prestigio, y por otra parte era el derecho recibido por todos los Abogados, en el que creyeron sus padres, veneraron sus abuelos y con arreglo - al cual resolvieron siempre sus problemas legales.

Esa generación consideró al Derecho del Trabajo en el aspecto social, como un derecho exclusivo de la clase inferior e imbuído de ideas extremistas, marxistas y comunistas y por consiguiente un derecho perturbador, antisocial, absurdo y nada digno de ser tomado en cuenta como derecho y en el aspecto técnico, lo consideraron una insólita novedad, algo que ataca y contradice a "lo que siempre fue".

Y es que el Derecho Laboral, como derecho social, ha significado una invasión del Estado en la vida social, antes entregada al juego libre de la contratación individual a la autonomía de la voluntad, a tal grado, que muchos civilistas, comentan entristecidos: "Todo se convierte en Derecho Público", signo inequívoco

de inconformidad. Y es que cualquier fenómeno de intervención estatal acentuado sobre la vida económica del país, se manifiesta - como una disminución de la autonomía privada en lo económico y en lo jurídico, y es así, que las normas parciales ejecutadas al Derecho Civil y otorgadas al Derecho Social, les duele como si fuese una amputación de alguna parte del propio cuerpo, y por eso impugnan o critican cada conquista del derecho social, como un ataque contra la propia base democrática, que domina la organización política de gran parte del mundo moderno. Y por ello, manifiestan, que los derechos sociales son de carácter reaccionario, totalitario, una intolerable conseción al socialismo y a veces exclaman: "Esto es facismo puro" o "Está falta de libertad solo se concibe en Rusia."

Los impugnadores del Derecho Laboral, como parte del Derecho Social, tienen que comprender que es difícil, en la época presente contener el avance intervencionista, ya que resulta inconcebible que se deje al arbitrio de las partes del contrato de trabajo, el estipular el disfrute de unas vacaciones remuneradas mínimas.

En la actualidad, el contenido de estas normas impuestas se va recibiendo paulatantemente en el espíritu de los más reacios, pero el procedimiento, la imposición por el poder público, es considerada todavía por los civilistas, como una herida, como una afrenta al sagrado tesoro de su libertad.

Las consideraciones anteriores, unicas a la formación profesional, al mundo circundante, y al intervenir cotidiano en un derecho "que siempre fue", han modelado y canalizado lógicamente, el espíritu y la mente de los civilistas, de tal suerte, que les es difícil desprenderse de sus convicciones tradicionales y cuando en cumplimiento de un mandato, intervienen en un juicio laboral, sus actuaciones son desacertadas y desesperantes para los especialistas en Derecho Laboral y de confusión para los Tribunales competentes, ya que en todo momento, tratan de imponer su criterio civilista, sabido de sobra que es antagónico al Laboral y dejan entrever en forma sutil su incredulidad por el Nuevo Derecho y un desprecio - por la clase trabajadora demandante.

Entre los problemas más comunes planteados por los litigantes no especializados en Derecho del Trabajo, se encuentran: impedir a toda costa que los juicios se tramiten con rapidez y celeridad y para ello, se valen del ardid civilista de las excepciones dilatorias y es así, que al recibir la copia de la demanda, presentan al Tribunal respectivo un escrito alegando oscuridad o informalidad de la demanda o incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, no importa si procede o no, el fin es lograr el juicio.

Otro problema es, tratar de desnaturalizar uno de los principios fundamentales del Derecho Laboral, la tramitación rápida de los conflictos, por medio de la conciliación, al aconse-

jar a sus clientes que no concurren a dicha audiencia, sin importarles que con ello, se tiene que tramitar forzosamente el juicio y aumentar los resentimientos de las partes. En otros países, España, por ejemplo, se castiga la inasistencia de las partes a la audiencia conciliatoria, así: al demandado, se le impone una multa-temerical similar a la condenación en costas, por la gratuidad del proceso, y al demandante, se le tiene por desistida la demanda en el acto.

Y cuando deciden que sus clientes deben asistir a la audiencia en mención, llegan con ánimo negativo, no aceptan ni ofrecen ninguna medida conciliatoria y niegan todos los conceptos de la demanda. Si casualmente, conocen la presunción del despido tratan de desvanecerla, con un ofrecimiento irrisorio o una medida lesiva a la dignidad del trabajador.

Respecto a la tramitación de la recepción de pruebas los Abogados en comento, después de la juramentación de los testigos presentados por los demandantes, solicitan al señor Juez respectivo, que les lea los artículos pertinentes sobre las penas que se les puede aplicar a los testigos que incurrieren en falso testimonio en materia civil, penal o administrativa y le exigen además que interroge a los mismos con un exagerado rigorismo, a fin de lograr confundirlos o atemorizarlos y si cometen la menor contradicción, inmediatamente exigen su detención e inician el proceso penal, últimamente esta actuación tiene más efectividad en los -

Juzgados Mixtos ya que los Juzgados de lo Laboral no comparten ese criterio, por haber atipicidad del delito.

Siempre durante el término de prueba, los Abogados en referencia se dedican a solicitar una serie de tramitaciones por demás tan absurdas como inoficiosas, entre ellas probar abandono de labores, inspecciones, peritajes, posiciones, examen mental, físico e intelectual de los testigos presentados por el trabajador, peticiones todas que conducen a un solo fin, lograr el retardo de los juicios.

Finalmente, una de las actuaciones más frecuentes e inmorales practicadas por los Abogados no especializados, es la de promover contra los trabajadores demandantes juicios criminales, como decir, robo, hurto, amenazas a muerte o actividades anárquicas y contrarias a la democracia, a la moral y al orden público, para atemorizar a los trabajadores y lograr que éstos desistan de las acciones laborales interpuestas.

Es así como los Abogados no especializados en derecho laboral perjudican la tramitación de los juicios laborales, al convertirse en coadyuvantes de los jueces mixtos y de los jueces de trabajo no especializados, con sus interpretaciones civilistas tratan de confundir y desorientar a los jueces y a los trabajadores de atemorizarlos para hacerlos desistir de sus demandas.

d) *PROBLEMAS DERIVADOS DE LA APLICACION MISMA DE LA LEY.*-

Es un hecho cierto, que el Derecho Laboral, por su reciente aparición no es dominado por todos los abogados, la mayoría de ellos ignora su naturaleza, sus principios, su aplicación y las diferencias notables de forma y esencia con las otras ramas del Derecho.

Por otra parte el Código de Trabajo vigente, contiene una serie de incongruencias y lagunas, que hacen difícil su aplicación e interpretación aún a los abogados especializados. Y en la tramitación de los juicios laborales en los tribunales respectivos, se encuentran resoluciones y fallos que a primera vista parecieran ser una ignorancia o mala fé del funcionario judicial, pero al analizarlos con serenidad e imparcialidad se establece que estan ajustados a normas legales ya sea del Código de Trabajo o del Pr. Civil (al que se remite con frecuencia el proceso laboral). Sin perjuicio por supuesto, de que muchos jueces civilistas, aprovechan esas fallas del Código de Trabajo, para resolver de acuerdo a su criterio tradicional.

Sucede que en la elaboración de nuestro Código de Trabajo, se ha pecado, al igual que en la elaboración de otras leyes, del mal endémico de hacer todo en forma precipitada, de manera imprevisible, sin tener disponible en el momento oportuno, todos los elementos necesarios, tanto técnicos como económicos, para cumplir

con exactitud el fin propuesto. Las leyes se elaboran con fines políticos, no como una necesidad social. Y siempre esa imprevisión, esa precipitación, conduce a la creación de normas nada originales, sin depuración o inadaptadas a la esencia misma del derecho cuestionado, resultando a la postre disposiciones calcadas de Códigos foráneos o normas inspiradas por ideas no cimentadas, y al agotarse el material sin cumplir su cometido, acuden a resolver las dudas o problemas remitiéndolas a disposiciones tradicionales, como el Procedimiento Civil.

Es por eso, que muchos civilistas expresan con justa razón: "El Derecho Laboral es fácil, dominando el contrato civil, está dominado todo". La angustia que produce oír lo anterior, huelga el más mínimo comentario.

La intención de este trabajo es señalar algunos problemas derivados de la aplicación misma de la ley, ya que señalarlos todos, correspondería a un tratado Científico Analítico. Así, para formarse una idea y corroborar lo antes expuesto, bastará referirse a las disposiciones siguientes:

El Art. 2o. del C. de T., dice: "Las disposiciones de este Código se aplican a los trabajadores y patronos privados, y al Estado, a los Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas, cuando contratando éstos últimos como personas de derecho privado fueren sujetos a relaciones de trabajo." La parte de este Art. que dice: "y al Estado, a los Municipios, etc", hasta

el final, en la práctica es inoperante, no tiene razón de ser, pues todos los Tribunales los consideran contratos administrativos y no tramitan las peticiones de los trabajadores que se encuentran en esa situación, tal parece que esa disposición se dió por extensión, por asimilación y además no reguló especialmente los casos en que se puede aplicar.

El Art. 30. del C. de T. dice: "Las relaciones de Trabajo en que el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas intervengan como personas de Derecho Público, no se regirán por este Código. Se exceptúa el caso de los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas, quienes tendrán derecho a constituir sindicatos y a contratar colectivamente". La primera parte de este Art. no tiene razón de ser, es una redundancia, una repetición de lo indicado claramente en la parte final del Art. anterior (Art. 20.). En cuanto a la segunda parte de este Art. 30., es inoficioso que emplee las palabras empleados y obreros, ya que basta decir TRABAJADOR, palabra consagrada en la doctrina para referirse a toda persona natural que presta sus servicios bajo la dependencia de otro y mediante un salario, no importa la clase de servicios sean materiales o intelectuales.

La parte final del Art. dice: "quienes tendrán derecho a constituir sindicato y a contratar colectivamente, Esta disposición es ilusa o ilegal, para el caso veamos: los empleados y obre

ros del Instituto de Vivienda Urbana, constituyen un sindicato, - que decide celebrar un contrato colectivo de trabajo con la Directiva de esa Institución. La Directiva rehúsa celebrarlo y el sindicato le plantea el conflicto colectivo con emplazamiento de huelga. A la Directiva no le importa lo anterior, pues sabe que la Constitución prohíbe la huelga a los empleados públicos. Ese derecho de asociación para los trabajadores de las instituciones Oficiales - Autónomas, es una quimera, solo sirve para provocar efectos sico-lógicos ante las autoridades de las cuales depende la aprobación de lo demandado en el conflicto colectivo de trabajo.

Respecto: "y a contratar colectivamente", claro que sí - pueden contratar colectivamente, es decir todos los trabajadores en masa, pero no pueden celebrar un contrato colectivo, si no existen contratos individuales de trabajo y en el caso de los trabajadores de Instituciones Autónomas, son empleados públicos sujetos a contratos administrativos, por lo tanto no pueden contratar colectivamente por medio de un sindicato, lo cual sería inoperante, en base al inc. anterior.

El Art. 380 del C. de T., se refiere a los casos en que procede la acumulación de autos y su inciso primero dice "En los casos del Art. 331, cuando las acciones se intentaren en juicios separados". Ocurriendo aquí, que si el actor no promueve un solo juicio, sino que lo hace en varios, si procede pedir la acumulación de autos, al tenor de dicho Art., que establece: "Estaré obligado

a ejercitar sus acciones en una sola demanda." El segundo inciso - en cambio se refiere al caso de varias personas contra un mismo de mandado, y cuando aquéllas entablan varios juicios, aquí no procede pedir la acumulación de autos, ya que el mismo Art. dice: "podrán, ejercitar sus respectivas acciones en una misma demanda". Sin embargo, innumerables jueces ordenan la acumulación de autos, en el caso del inciso segundo del Art. 331.

La primera parte del Art. 7 dice: "La sustitución del patrono no afectará en perjuicio de los trabajadores, los contratos individuales o colectivos existentes en la empresa". Pero si se diera el caso, por ejemplo, de un sindicato de una fábrica que tiene celebrado contrato colectivo con la empresa desde hace un año, y al año de estar rigiendo ese contrato colectivo, dicha empresa es vendida a una compañía que tiene una fábrica de productos similares a los de la empresa recién adquirida y funde las dos fábricas en una sola, en ese caso, la nueva fábrica de esa compañía tiene dos contratos colectivos de trabajo: el de la fábrica recién adquirida y el de la original. Entonces, cuál contrato colectivo regirá a la fábrica en total?. El Art. en comento no dice nada al respecto, si deben regir los dos contratos o refundir los dos en uno solo o cancelar ambos y promover un nuevo y único contrato para la fábrica en total.

El Art. 355 del C. de T., inciso segundo, dice: "El testigo vario o contradictorio en lo principal de su disposición no

hará fé", pero sucede que en los juicios laborales hay dos situaciones principales: la relación laboral y el despido y con frecuencia sucede, que los testigos resultan contradictorios al deponer sobre la relación laboral, pero perfectos en el despido. Cuál debe ser aquí la posición correcta del Juez?. Aceptar la declaración del testigo en cuanto al despido, y rechazarlo en cuanto a la relación laboral, o rechazar totalmente su deposición?. La disposición no dice nada al respecto.

El Art. 342 inciso 2o., en su parte final dice: "Se abrirá el juicio a pruebas por ocho días". Pero sucede, que si se pide señalamiento de audiencia para presentar prueba el octavo día, los jueces declararían sin lugar esa petición por extemporánea,. Así los hechos, ocurre entonces que la prueba se contraer a siete días. Igual cosa pasa en el caso del Art. 356, cuando por motivos ajenos a la voluntad del peticionario, el Tribunal amplía el término por dos días siguientes al último del mismo Si el Juez señala el primer día del término ampliado y por causas imprevistas no se presenta al prueba ofrecida, al pedirlo el segundo día de la ampliación, se le declara sin lugar, resultando que la ampliación del término probatorio se reduce únicamente a un día.

La parte final del Art. 440, dice: "Con noticia de las partes para que comparezcan a hacer uso de sus derechos dentro de los cinco días siguientes al de la notificación respectiva", y el inciso primero del Art. 441, dice: "sólo dentro del término estable

oido en el Art. anterior, podrán las partes alegar y ofrecer las nuevas excepciones y probanzas que tuvierent. Esta última disposición, tal como está redactada, comprende toda clase de excepciones, incluso las perentorias, y en cuanto a las probanzas, se refiere también a toda clase de documentos; disposición distinta al Pr. Civil, que permita agregar o presentar documentos o excepciones perentorias en cualquier estado del juicio hasta momentos antes de la sentencia, y resulta incomprensible que en lo Civil, más formalista, se permita lo anterior y en lo laboral esté vedado éste derecho, según tenor de las disposiciones antes mencionadas.

El Art. 334, se refiere a la audiencia conciliatoria y detalla la forma en que ésta debe desarrollarse, pero no establece las condiciones que deben regir la fórmula de arreglo, es decir los límites legales hasta donde puede tenerse por aceptada una medida conciliatoria, sin lesionar la dignidad de los trabajadores o causar perjuicio a los patronos. Tampoco indica este Art. ninguna clase de sanciones en caso de inasistencia de las partes a dicha audiencia.

El Art. 333 inciso último dice: "En todo caso, deberá comprobarse la existencia de la persona jurídica". Eso quiere decir que remite lo anterior al formalismo civil, sin preocuparse por establecer una fórmula fácil y más viable, a fin de que las clases desamparadas puedan comprobar la existencia de su legítimo contradictor, acorde a la naturaleza de su trabajo.

En la tramitación de los juicios de única instancia es donde se nota la absoluta falta de previsión del legislador, se encuentran enormes vacíos de la ley, carece de las fórmulas procesales más indispensables, como decir, no existe una disposición taxativa que establezca la audiencia conciliatoria, solo la menciona al final; no se refiere a la presunción del Art. 357, perjudicando con ello a las personas que más necesitan esta clase de juicios, como son las sirvientas domésticas y los trabajadores agrícolas, quienes por la naturaleza misma de su trabajo, tienen dificultades con la prueba. Tampoco regula las formas y maneras de cómo presentar todas las pruebas pertinentes en una sola audiencia. Provocando esa falta de regulación interpretaciones con criterios muy peculiares, tanto en los abogados, como en los jueces respectivos.

Finalmente el Art. 458, dice: "En los juicios y conflictos de trabajo, se aplicarán, en cuanto fueren compatibles por la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, que no contraríen el texto y los principios procesales que este libro contiene". Esta disposición ha sido el asidero legal más fuerte de los jueces y abogados no especializados en Derecho Laboral, ya que para ellos todo lo Civil es compatible con lo Laboral, pensamiento que acompaña todas sus actuaciones, en tal forma que si se diera el caso de un demandante tercerista coadyuxinte, que pide con posterioridad, ser tenido por parte en un juicio laboral ya iniciado, conforme al Art. en comento esa tercería hay que tramitarla a--

plicando el procedimiento civil, que sería aceptado sin dilación por los funcionarios y abogados no especializados, pero no así por los - especialistas del Derecho Laboral, que saben que al tramitarla conforme el Art. en comento, se atenta contra el principio de celeridad del proceso del trabajo, por lo tanto resolverían declarando "sin lugar" la intervención del tercerista coadyuvante.

Al momento de terminar este trabajo, se encuentra en plena discusión en la Asamblea Legislativa, el proyecto del Código de Trabajo, habiéndose aprobado toda la parte sustantiva, la cual es bastante similar al Código vigente, salvo algunas pequeñas variaciones.

Con respecto a la parte procesal, el proyecto trae varias modificaciones que superan en parte las deficiencias del Código vigente. El juicio de única instancia trae normaciones que permiten tramitar en forma más clara y precisa los mencionados juicios.

El proyecto del Código de Trabajo en su conjunto contiene - innovaciones que mejoran notablemente el Código vigente.

SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Del trabajo expuesto anteriormente, se desprenden con facilidad innumerables sugerencias, de vital importancia para la mejor actuación de la jurisdicción laboral y de positivo provecho para la legislación del trabajo. Considerando como las más importantes y urgentes las siguientes:

1o.- Propiciar la reforma de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, en el sentido de quitarles la competencia laboral a los Juzgados Mixtos y Civiles; aumentar los Juzgados de lo Laboral, creando por lo menos un Juzgado en cada cabecera Departamental; crear asimismo, dos nuevas Cámaras de lo Laboral, una con asiento en la ciudad de Santa Ana para la zona Occidental y otra con asiento en la ciudad de San Miguel, para la zona Oriental.

2o.- Establecer los requisitos mínimos que deben llenar los abogados para ocupar los cargos de Jueces de lo Laboral, incluyendo entre esos requisitos: ser doctorado en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales del país; haber efectuado por lo menos dos años de práctica judicial en los Tribunales respectivos, en su calidad de estudiante de Derecho, y los Abogados recibidos con anterioridad, haber desempeñado la dirección de una delegación en el Ministerio de Trabajo; rendir un exámen en varias materias humanísticas, entre ellas Sociología, Fisiología, Psicología y Relaciones Públicas.

30.- Crear en la Corte Suprema de Justicia una Sala de lo La
boral, que conozca de todos los conflictos en dicha materia.

40.- Propiciar que el proyecto del Código de Trabajo, actual-
mente en plena discusión en la Asamblea Legislativa, sea aprobado des-
pués de un minucioso estudio y adecuado al derecho cuestionado y sea
puesto en vigencia lo más pronto posible.

50.- Exigir a los Jueces de lo Laboral que razonen las sen-
tencias a fin de formar jurisprudencia.

60.- Que la Corte Suprema de Justicia mantenga un órgano ex
clusivo de publicación de las sentencias laborales.

70.- Que la facultad de Derecho mantenga sistemáticamente,
mesas redondas, conferencias, cursos de adiestramiento, tanto para
trabajadores como a líderes sindicales, y publicaciones periódicas
sobre el Derecho del Trabajo.

80.- Mejorar el sistema de la asistencia legal gratuita, pro-
porcionada a los trabajadores, propiciando la reforma de la Ley Orgá-
nica del Ministerio Público, a fin de que se establezcan Procuradores
Auxiliares de Trabajo, de planta o permanentes en todos los Juzgados
de lo Laboral, cesando su intervención, únicamente que el trabajador
nombre apoderado especial laboral. Pues en la actualidad los traba-
jadores del interior de la República, tienen que trasladarse hasta
la ciudad capital, sede de la Procuraduría General de Trabajo, a --
fin de obtener la asistencia legal necesaria, situación que les oca-

siona incomodidades personales y prejuicios económicos.

CITAS DE FUENTES DE ORIGEN

- (1) *Tratado elemental de Derecho Social de Carlos García Oviedo, pág. 22*
- (2) *Tratado elemental de Derecho Social de Carlos García Oviedo, pág.22*
- (3) *Tratado elemental de Derecho Social de Carlos García Oviedo, pág. 23*
- (4) *Apuntes de Derecho Constitucional del Dr. Francisco Beltrán Galindo, pag. 25*
- (5) *Derecho Mejicano del Trabajo de Mario de la Cueva, pág.73*
- (6) *Derecho Mejicano del Trabajo de Mario de la Cueva, pág.75*
- (7) *Tratado elemental de Derecho Social de Carlos García Oviedo, pág. 28*
- (8) *Tratado elemental de Derecho Social de Carlos García Oviedo, pág. 30*
- (9) *Tratado elemental de Derecho Social de Carlos García Oviedo, pág. 35*
- (10) *Derecho Mejicano del Trabajo de Mario de la Cueva, pág.19*

BIBLIOGRAFIA

- "Derecho Mejicano de Trabajo" Mario de la Cueva.
- "Introducción al Derecho Laboral" Guillermo Cabanellas
- "Manual de Derecho Obrero" Jesús Castorena
- "Tratado de Derecho Laboral" Luis Muñoz
- "Tratado del Derecho de Trabajo" Mario de Viali
- "Ensayo de Integración de la Doctrina Mejicana del Derecho Obrero". Jesús Castorena
- "El Nuevo Derecho" Alfredo Palacios
- "Derecho Procesal Mejicano" M. Trigo
- "Derecho Procesal del Trabajo" Stafforini
- "Derecho Procesal del Trabajo" DE LITALI
- "Principios de Derecho Procesal de Trabajo Salvadoreño" Ramón Avila Agacio
- "El juicio ordinario de trabajo" Alejandro Muñoz Viaud
- "La Ley de Trabajo Venezolano."
- "Ley Federal de Trabajo Mejicano".
- "Ley Orgánica del Poder Judicial".
- "Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo en El Salvador".
- "Código de Trabajo de El Salvador".
- "Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo.
- "Ley del Seguro Social y sus Reglamentos".