

7
344.01
JGIF
1970
F. J. G. S.
G. 3

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LAS FUENTES FORMALES DEL DERECHO LABORAL

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

JULIO MAURICIO JIMENEZ GOMEZ

EN EL ACTO PUBLICO DE SU DOCTORAMIENTO

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

JULIO DE 1970.



BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10109828

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DR. JOSE MARIA MENDEZ

SECRETARIO GENERAL

DR. JOSE RICARDO MARTINEZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. GUILLERMO CHACON CASTILLO

SECRETARIO

DR. JOSE GUILLERMO ORELLANA OSCRIO

SD/13-~~IV~~/20 #34491

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES GENERALES

EXAMEN GENERAL PRIVADO DE CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION
Y LEGISLACION LABORAL.-

Presidente: Dr. Roberto Lara Velado
1er. Vocal: Dr. Francisco José Retana
2º Vocal: Dr. Javier Angel

EXAMEN GENERAL SOBRE MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES.

Presidente: Dr. Ricardo Romero Guzmán
1er. Vocal: Dr. Ulises Salvador Alas
2º Vocal: Dr. José Romeo Flores

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS PROCESALES Y LEYES AD-
MINISTRATIVAS.-

Presidente: Dr. Julio Díaz Sol
1er. Vocal: Dr. Ronoldy Valencia Uribe
2º Vocal: Dr. José Ignacio Paniagua.

ASESOR DE TESIS

Dr. Carlos Ferrufino

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

Presidente: Dr. José Napoleón Rodríguez Ruíz
1er. Vocal: Dr. Miguel Angel Parada
2º Vocal: Dr. Joaquín Figueroa Villalta

DEDICACION

A MIS PADRES: Atilio Jiménez Gómez (Q.E.P.D) y María Teresa viuda de
Jiménez Gómez, con eterno agradecimiento.-

A MIS HERMANOS: Silvia Amanda, Manuel Atilio y Elsa Miriam, con ver-
dadero amor filial.-

A MI ESPOSA: Cecilia de Jiménez Gómez, mi eterna compañera.-

A MIS HIJOS: Mauricio Vladimir y Norma Cecilia, convertidos en las
guías de mi vida.-

A MIS AMIGOS: en el recuerdo del amigo de siempre Mauricio López
Silva (Q. D. D. G.)

INTRODUCCION

Con el presente trabajo de tesis no guía el propósito de hacer una incursión, más o menos amplia, en uno de los temas más importantes del Derecho del Trabajo.

Es indiscutible que el Derecho del Trabajo es una de las ramas jurídicas que más intensamente se han estudiado, debido, sencillamente, a que el Derecho del Trabajo es lucha, es acción, es logro, es vida.

El título de la presente tesis doctoral es - sin duda - muy amplio, pero al -- igual, es de suyo interesante, principalmente para aquellos apasionados de esta rama del Derecho que con tesón se dedican a su concienzudo estudio. Más he de advertir, - que algunos puntos relativos a las fuentes del Derecho del Trabajo son examinados so-- noramente, no porque su interés sea menor, sino que porque creo firmemente en que, - siendo el Derecho del Trabajo un Derecho eminentemente social, se debe estudiar con mayor fluidez y se debe, además, tener una mayor y mejor visión de aquellos puntos que tienen efectivamente más raigambre social; la razón anterior la aduzco para ex-- plicar que en algunos puntos - principalmente con los relativos al Derecho Colecti-- vo de Trabajo - se hacen más consideraciones al respecto y además, se vierten algu-- nas consideraciones personales, opiniones que no tienen más objeto que aprovechar la oportunidad que se presenta al escribir un punto de tesis, de aportar algo, de dejar plasmado algo de lo obtenido a través de los largos años de estudio en los claustros universitarios.

Para algunos, y de eso estoy seguro, parecerá que el presente trabajo de te-- sis, tiene alguna importancia en el aspecto tenido por doctrinario, es decir, sin mayor aplicación práctica; pero sabido es que los actuales derechos sociales y cog-- nómicos - englobados en el aspecto laboral - de la clase trabajadora son conquistas

obtenidas en medio de una lucha difícil y prolongada, que aún no termina - es más, se recrudece actualmente - en la cual se ha derramado, y se seguirá derramando, mucha sangre proletaria.-

En vista de ello, he tratado de referirme y de hacer relación no sólo al aspecto doctrinario, sino que también al aspecto, que hoy por hoy, y máxime con una reforma de nuestro actual Código de Trabajo a las puertas, adquiere una enorme importancia no sólo dentro del aspecto de la doctrina, sino que también dentro del campo legal, y -- más aún, dentro del campo eminentemente social.-

Vaya, pues, lo anterior, a quisa de ilustración, o si se quiere mejor, que vaya y valga como una explicación que creo necesario hacer.-

Son mis mejores deseos, sí, que el presente trabajo signifique un pequeño aporte a la ya abundante bibliografía en materia laboral.-

C A P I T U L O I

LAS FUENTES DEL DERECHO EN GENERAL

- SUMARIO: 1) Fuente del Derecho: noción; acepciones.
2) Fuentes Materiales y Fuentes Formales.

1) Fuente del Derecho: noción; acepciones.-

Se sostiene - Eduardo García Maynez entre ellos - que jurídicamente, la palabra fuente tiene tres acepciones.- Estas acepciones hay que distinguirlas con sumo cuidado en cuanto a las dos primeras - formales y materiales -, ya que la última, la llamada histórica, no ofrece mayor problema.-

Lo anterior, debe servirnos de pauta para adelantar que el presente trabajo -- pretende -- pretende hacer un estudio, más o menos amplio, sobre las dos primeras -- clases o acepciones ya mencionadas, y principalmente, sobre las fuentes formales del Derecho del Trabajo.-

Eduardo García Maynez dice: "Por fuente formal entendemos los procesos de -- creación de la norma jurídica".-

Y agrega: "Llamamos fuentes reales a los factores y elementos que determinan -- el contenido de tales normas".-

"El término fuente histórica, por último, aplicase a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc), que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. En este postrer sentido se dice, por ejemplo, que las Instituciones, el Digesto, el Código y las Novelas, son fuentes del Derecho Romano".-(1)

Haciendo referencia a las fuentes formales, podemos decir que éstas son procesos de manifestación de normas jurídicas.- Sin embargo, la idea de proceso conlleva

La de una sucesión de momentos.- Cada una de las fuentes formales está constituida por diversas etapas que se suceden en cierta forma y deben realizar determinados supuestos.-

Por otra parte, Legaz y Locumbra, ofrece las siguientes acepciones de fuente del Derecho: " a) Fuente de lo que históricamente es o ha sido el Derecho (antiguos documentos, colecciones legislativas, etc) ; b) Fuerza creadora del Derecho como hecho de la vida social (la naturaleza humana, el sentimiento jurídico, la economía, etc.) ; c) Autoridad creadora del Derecho histórico o actualmente vigente (Estado, pueblo) ; d) Acto concreto creador del Derecho (legislación, costumbre, decisión judicial, etc) ; e) Fundamento de la validez jurídica de una norma concreta; f) Forma de manifestarse la norma jurídica (ley, decreto, costumbre) ; g) Fundamento de un derecho subjetivo".- (1)

A lo anterior agrega Castán Tobeñas: "Tres pueden ser los sentidos de la frase fuentes del Derecho: 1º) como fuente de los derechos (subjetivos); 2º) Como fuentes del Derecho (objetivo); y 3º) Como fuentes del conocimiento del Derecho".-(2)

Personalmente considero que, realísticamente hablando, la fuente principal del Derecho es la naturaleza, o sea la expresión "viva y entera" de la norma jurídica; pero esa naturaleza, estado ideal difícilmente traducible, se concreta, o debiera concretarse, en la LEY, que constituye, dentro del Derecho positivo, la primera fuente, la más directa del Derecho.-

(1) Aftalión, Enrique R.; García Olano, Fernando y Vilanova, José. "Introducción al Derecho".- 7ª edición 1956. Editorial "La Ley". Buenos Aires. Pag. 268.-

(2) Tobeñas, José Castán: Derecho Civil Español, Común y Foral.-Madrid 1924.-Pag.5

La idea anterior marcará siempre la pauta en el presente trabajo, para hacer ver la enorme importancia que la legislación tiene como fuente del Derecho.-

2) Fuentes Materiales y Fuentes Formales.-

Mario de la Cueva define el Derecho así: "El Derecho es un conjunto de normas de conducta, cuya característica es imponerse imperativamente, en caso dado mediante el poder coactivo del Estado, a los hombres que habitan en una comunidad".-(1)

Basándonos en ella, podemos decir con el mismo autor que toda norma jurídica consta de dos elementos, material y formal, siendo aquel el imperativo mismo - que la norma contiene, la regla de conducta, mandato o prohibición, y el segundo, la forma que reviste el imperativo para imponerse a los hombres y hacerse socialmente obligatorio.-

En conclusión, podemos decir que las fuentes formales son las fuentes obligatorias y determinadas que deben adquirir, inevitablemente, las reglas de conducta externas para imponerse socialmente, mediante el poder coactivo del Estado; en tanto, debemos entender, entonces, por fuentes reales o materiales de las reglas de Derecho, aquellas que proporcionan la sustancia de la norma.-

Lo anterior está respaldado por el tratadista Ernesto Krotoschín quien sostiene que se consideran como fuentes formales del Derecho, en primer término, la Ley y la costumbre; después, también, la jurisprudencia y la Doctrina, aunque el carácter de estas dos fuentes del Derecho es más discutible.-

(1) De la Cueva, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo"; Edición Porfiria, México.-

Las fuentes reales del Derecho consisten, según el mismo autor, en los elementos de hecho, que sirven a los factores formales de SUBSTRATO necesario.-

C A P I T U L O I I

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- SUMARIO: 1) El problema de las fuentes en el Derecho del Trabajo.
2) Interés único en las fuentes formales del Derecho del Trabajo.-

Las anteriores digresiones contenidas en el precedente capítulo, deben ser tomadas como prólogo necesario para pasar al estudio del objeto del presente trabajo.-

Debemos dejar claro, que el Derecho del Trabajo es un Derecho nuevo, ya que todavía está en gestación, en formación, debido a la fuerza vital que está contenida en él; al mismo tiempo, este Derecho posee otras características, entre las que cabe citar, principalmente, porque se considera de la sustancia misma de este Derecho, la de ser un Derecho que científicamente, didácticamente o históricamente es TOTALMENTE AUTÓNOMO.-

Esta autonomía hace que el Derecho del Trabajo tenga sus propias y particulares fuentes, las cuales podríamos llamar FUENTES PROPIAS O PARTICULARES, sin desestimar, por supuesto, las fuentes generales que como raíz del Derecho le caben.-

Hubo - y entiendo que todavía las hay - sostenedores serios de la tendencia que considera al Derecho del Trabajo como un apéndice del Derecho Civil o del llamado Derecho Común; esas tendencias tienen su base en que algunas instituciones - contratos - tienen su origen civilista.- No cabe duda, que los que así piensan, los que tratan de negarle la autonomía al Derecho del Trabajo, están totalmente -

equivocados, ya que, el Derecho del Trabajo, tiene instituciones que le son --
propias, algunas de las cuales tendremos oportunidad de estudiar en el presente tra--
bajo.-

Concretamente, el Derecho del Trabajo tiene fuentes que son comunes a las do--
mas ramas del Derecho; así mismo, posee sus propias fuentes particulares, las cua--
les le imprimen al Derecho del Trabajo el sello indeleble de la autonomía.-

1) El Problema de las Fuentes en el Derecho del Trabajo.-

El problema de las fuentes en el Derecho del Trabajo es materia todavía de --
gran alcance.- Y este problema continuará existiendo mientras los detractores del
Derecho del Trabajo como Derecho autónomo, sigan manteniendo las tendencias que --
tienen como único objetivo el seguir apegados a los moldes clásicos y tradiciona--
les de los principios civilistas, principios que por su propia naturaleza, carecen
del calor humano, carecen de ese "algo" social, característica esta última que, --
personalmente creo, es privativa del Derecho del Trabajo.-

Lo anterior lo abona el tratadista Mario de la Cueva cuando nos dice: "El --
problema de las fuentes del Derecho del Trabajo continúa siendo motivo de grave --
preocupación: Existen excelentes estudios, como los de Francois Geny, Julien Bonnig
case, Claude Du Pasquier y Eduardo García Maynez, sobre el problema general de las
fuentes del Derecho, pero en ellos a penas se hace mención de las fuentes del Dere
cho del Trabajo. Algunas monografías, como las de Rovelli y Calamandrei, hacen úni
caente referencia a una fuente determinada, el contrato colectivo y la sentencia
colectiva.- Los tratados de Derecho del Trabajo se ocupan de la cuestión con super
ficialidad y, en general, trasplantan los problemas del Derecho Civil al Derecho --

del Trabajo; así, a ejemplo, discuten los escritores, Monóndez Fidal entre otros, la cuestión relativa a la costumbre contra ley, sin determinar, previamente, cuál es, en el Derecho del Trabajo, la posibilidad y la misión de la costumbre.- André Rouast, Paul Durand y R. Jausseau, se han ocupado, en los últimos años, de los asuntos que venimos planteando hace tiempo, entre ellos, el relativo a la jerarquía de las fuentes formales del Derecho del Trabajo, PERO NO HAN LOGRADO LIBERARSE DE LA TRADICION CIVILISTA.-

Las causas de esta desorientación de la doctrina deben buscarse en la circunstancia, que hemos señalado frecuentemente y en la que habremos de insistir, de que los profesores y tratadistas NO HAN ALCANZADO LA IDEA DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN ESTATUTO AUTONOMO, INCLINADO PREVALENTEMENTE HACIA EL DERECHO PUBLICO Y, CUANDO LO HAN RECONOCIDO, CONTINUAN APLICANDO, A VECES INCONSCIENTEMENTE, LOS TRADICIONALES CONCEPTOS DEL DERECHO CIVIL".- (1)

En conclusión, podemos decir que el problema de las fuentes del Derecho del Trabajo es de suyo importante, principalmente porque pone a los estudiosos de la materia en la disyuntiva de hacer en forma imperativa, una revisión de las ideas relativas a la concepción del Derecho del Trabajo como un Derecho totalmente autónomo.-

2) Interés Único en las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo.-

Lo característico del Derecho del Trabajo es el hecho, bastante singular por -- cierto, de que su desarrollo lo inspira un doble orden de factores: A) El Poder Legislativo, que le da cierta estructura, pero obligado a reconocer muchas veces una situación de hecho y una costumbre con fuerza de ley, como la creadora del hecho sindical, admitido en oposición a la ley, y los convenios colectivos cuya eficacia jurídica no cabe discutir; B) Los propios sujetos del Derecho, que participan en su evolución a través de la actividad en el trabajador y de las normas para el desarrollo eficaz de sus relaciones.- Esta intervención constante de los sectores regidos por las normas, en la mayoría de los casos creados por ellas mismas, particulariza, hasta cierto punto, la naturaleza de este Derecho.-

La situación esbozada crea grandes dificultades que es necesario resolver, no sólo en la jerarquía y valoración de las fuentes del Derecho del Trabajo, sino también sobre otro aspecto: si deben las fuentes materiales ponerse en oposición a las Formales.-

Valdría la pena especificar si el hecho social representado por el trabajo constituye en sí una fuente de creación de este Derecho, que resultaría la primera fuente material o real del mismo.- Pero ni el objeto ni el sujeto constituyen fuentes del Derecho; éste, una vez lograda su autonomía, se reduce en sus fuentes a determinar la formación y procedencia de la norma que se aplica.-

Puede, entonces, quedar desde ya establecido, que deben interesarnos, sobre manera, las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo.-

C A P I T U L O III

CLASIFICACIONES DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO .-

- SUMARIO: 1) Fuentes Nacionales y Fuentes Internacionales.
2) Fuentes Directas y Fuentes Indirectas.
3) Fuentes Generales y Fuentes Específicas.
4) Fuentes Legislativas y Fuentes Particulares.
5) Fuentes Estatales, Contractuales y Extracontractuales.
6) Fuentes Principales y Fuentes Supletorias.
7) Fuentes Escritas y Fuentes no Escritas.
8) Fuentes Normativas y Fuentes Colectivas.

1) Fuentes Nacionales y Fuentes Internacionales.-

Sabemos, en principio, que hay un Derecho interno y un Derecho Internacional; que tal situación nos hace aceptar la existencia de normas de uno y de otro carácter.-

Ahora bien, con relación al Derecho ^{IV} Internacional, podemos decir con Mario de la Cueva: "El Derecho Internacional no será posible mientras existan estados imperialistas y en tanto algunos pueblos, apoyados en su fuerza, dominan a otros, en la forma de colonias, protectorados o dominios; cuando los grandes capitales de los ejércitos o de la banca o de la industria pretenden dominar al mundo, el Derecho Internacional desaparece de la convivencia humana para refugiarse en los campos del ideal" (1)

Sin embargo, también debe aceptarse que el Derecho del Trabajo es lucha, es acción y por último, es logro.- Tarde o temprano, los trabajadores del mundo se cobij

(1) de la Cueva, Mario; "La Naturaleza del Derecho Internacional del Trabajo".-Rev.

jamás bajo una misma bandera, la cual les otorgará las mismas garantías y, quizás, el Derecho Internacional del Trabajo venga a sustituir el Derecho del Trabajo de cada país.- Digo esto porque jamás hay que olvidar que en la clase trabajadora existe una conciencia universal: la conciencia de que es una clase explotada.-

La existencia de normas de carácter nacional y de carácter internacional, se debe, principalmente para este último, por la aplicación de recomendaciones y de -- convenios adoptados por organismos de índole internacional - tal el caso de la Organización Internacional del Trabajo - , los cuales, para su efectiva vigencia en un país determinado, necesita de la ratificación de los organismos correspondientes de los países signatarios de tales convenios.-

En conclusión de lo anterior vemos que según sea la procedencia de la fuente, así será la amplitud del carácter de la misma.-

2) Fuentes Directas y Fuentes Indirectas.-

Deben de considerarse en el orden interno, como fuentes directas las leyes, la costumbre, el Reglamento Interno de trabajo y los reglamentos de higiene y seguridad.-

Consideramos como fuentes indirectas las siguientes: la jurisprudencia judicial, los contratos colectivos de trabajo, la doctrina de los autores, los principios generales del Derecho, la justicia social, la moral y la equidad.- (1)

3) Fuentes Generales y Fuentes Específicas.-

Las primeras son la ley, la costumbre y usos, la jurisprudencia, la doctrina de

los autores y los principios generales del Derecho.-

Las fuentes específicas la integran los contratos colectivos de trabajo, las sentencias colectivas y los llamados en el Derecho del Trabajo argentino, reglamentos de taller, los cuales deben ser asorujados en nuestra legislación, a los reglamentos internos de trabajo.-

4) Fuentes Legislativas y Fuentes Particulares.-

Se estiman con carácter legislativo, las leyes, decretos y reglamentos.-

En cambio, se tienen como de carácter particular, la jurisprudencia, la doctrina de los autores, los convenios o contratos colectivos de trabajo, y en general, todos aquellos que no emanan del Poder Legislativo.-

5) Fuentes Estatales, Contractuales y Extrcontractuales.-

Esta clasificación proviene de los varios grupos que establece Barassi.-

Son ESTATALES: la ley y la jurisprudencia; son CONTRACTUALES los siguientes: los contratos individuales y colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo.-

Por otro lado, se colocan como EXTRACONTRACTUALES, a los usos, la costumbre y la equidad.-

6) Fuentes Principales y Fuentes Supletorias.-

Las fuentes principales son las que crean, y son supletorias las llamadas subsidiarias y también aclaratorias.-

Esta clasificación responde más a la jerarquía de las fuentes, pues la ley -

misma, considerada como fuente principal, muchas veces no hace más que aclarar una norma del Derecho del Trabajo, cuya fuente esencial puede radicar en la costumbre.

7) Fuentes Escritas y Fuentes no Escritas.-

Las principales fuentes escritas están constituidas por la ley, decretos-leyes y reglamentos; las no escritas por la costumbre, los usos y la equidad.-

8) Fuentes Normativas y Fuentes Colectivas.-

Las fuentes normativas proceden de las leyes, decretos-leyes y reglamentos; las fuentes colectivas, de todo lo que tiene relación, principalmente, con el Derecho Colectivo de Trabajo.-

Las clasificaciones, someramente anotadas, permiten comprobar, desde luego, el número de fuentes del Derecho; sin embargo, provocan al mismo tiempo confusiones, sobre todo cuando las fuentes se extienden al proceso de formación del mismo Derecho; así, EL ESTUDIO DE LAS FUENTES MATERIALES ALEJA AL JURISTA DEL DERECHO, EN EL SENTIDO DE NORMA Y LO ACERCA A LA SOCIOLOGIA.-

Este problema alcanza a la formación del Derecho, a los elementos que lo integran, a la autonomía que le sirve de base; más no llega a constituir, al menos en la concepción clásica de la materia, la idea sostenida hasta ahora de fuente del Derecho.-

C A P I T U L O I V

LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

EN NUESTRA LEGISLACION.

"Art. 24.- En todo contrato individual de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones laborales establecidas por este Código, las leyes y reglamentos de trabajo, los reconocidos en las sentencias que resuelven conflictos colectivos en las empresas de que se trate y los consagrados por la costumbre."

El artículo transcrito, enumera todas las fuentes del Derecho del Trabajo que nuestra legislación adopta.-

Es indiscutible que si vamos a establecer una jerarquía de las fuentes a que nos referimos, debemos agregar a nuestra Constitución Política, como Ley primaria que es.- Sin embargo, podemos decir que ésta se haya incluida cuando el artículo reproducido habla de leyes.-

Ahora bien, hay que ver la importancia de la Constitución Política nuestra - como fuente del Derecho del Trabajo nuestro o de nuestro país.- Debe recordarse - que antes que se diera el actual Código de Trabajo, que con todos sus errores, es mucho mejor, más técnico, que tener todas las leyes laborales disueltas a diestra y siniestra como ocurría antes de la existencia del Código, el cual, precisamente, se dio, para tratar de evitar la proliferación de más leyes laborales y sistematizarlas en un solo cuerpo.-

Podemos decir, sin temor a equivocarnos, que en un sentido amplio y jurídico, el Código de Trabajo nuestro tiene su fuente en el mandato constitucional, de allí, que la Constitución Política como fuente de nuestro Derecho del Trabajo, sea decisiva.- Y si no, veamos:

Art. 1.-El presente Código tiene por objeto armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda EN LOS PRINCIPIOS GENERALES DE DERECHO ESTABLECIDOS EN EL CAPITULO II DEL TITULO XI DE LA CONSTITUCION POLITICA."

Es posible que con el transcurso del tiempo y de acuerdo al desarrollo de los sindicatos, sean los contratos colectivos de trabajo la principal fuente de nuestro Derecho del Trabajo, cosa que ya sucedo en otros países.- Y es que el Derecho Colectivo es pujante y eso determinará, seguramente, para que la imposición de los contratos colectivos de trabajo vengán a sustituir, en gran forma, a las leyes y demás manifestaciones reglamentarias.-

Actualmente, nuestra legislación de trabajo secundaria la podemos clasificar así:

- 1) Código de Trabajo.-
- 2) Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.-
- 3) Ley del Seguro Social y su Reglamento.-

Además de los anteriores, habrá que agregar los convenios internacionales que están ratificados por El Salvador, como país signatario de la Organización Internacional del Trabajo.-

Concluyendo, pues, la ley no debe ser tenida como la primera fuente del Derecho del Trabajo, ya que el contrato Colectivo de Trabajo, tenido como Ley localizada en la empresa, le disputa la supremacía.-

En cuanto a las demás fuentes a que se refiere el artículo 24 ya transcrito, las iré desarrollando cuando entre al aspecto puramente doctrinario de cada una de ellas.-

C A P I T U L O V

JERARQUÍA DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para iniciar este capítulo, y después de haber hecho relación a las distintas fuentes del Derecho del Trabajo, debemos plantear el primer problema que cabe dentro de este aspecto, y a estas alturas del presente trabajo.-

En caso de divergencia entre el contenido de varias fuentes, ¿cuál será el valor que habrá de darse a cada una de ellas? o dicho de otra manera, ¿cuál será el orden de prelación entre las diversas fuentes?

Si debe establecerse una jerarquía entre las diversas fuentes del Derecho del Trabajo, puede trazarse de acuerdo con las reglas representativas del orden jurídico tradicional: tratados, leyes internas, decretos y resoluciones, sentencias dictadas en los conflictos individuales de trabajo.- Este ordenamiento descansa en los mismos principios que el de las otras ramas del Derecho; a juicio de Durand y Jaussand se justifica así:

a) EL TRATADO ocupa el primer lugar entre las fuentes del Derecho del Trabajo, por cuanto engendra una obligación internacional, que deben respetar todas las autoridades del Estado;

b) La misma primacía pertenece, en el orden interno, a la ley, por eso un reglamento de la autoridad administrativa no es obligatorio si contraviene la norma legal, y una sentencia puede ser invalidada cuando viola la ley;

c) Un conflicto no puede solucionarse sino por la fuente más reciente: las decisiones de la jurisdicción propiamente de Trabajo.-

Sin embargo, se estima que la primera fuente del Derecho del Trabajo se halla en el contrato individual de trabajo, al ser la voluntad de las partes la

creadora de la norma jurídica, por la libertad de darse su ley; tesis conforme con la idea de que el contrato tiene el valor asignado a la ley misma. Ahora bien, el contrato de trabajo, en cuanto a manifestación de voluntad, no puede de ninguna manera desconocer las leyes reglamentarias del trabajo ni la costumbre establecida, pues unos y otros se inspiran en un superior de responsabilidad, resulta difícil, por no decir imposible, establecer, considerando el contrato, una jerarquía de las fuentes; en sí, es mucho más fácil jerarquizar principios, pues éstos tienen carácter predominante. De esta manera la jerarquía de las fuentes del Derecho del Trabajo se determina de acuerdo con la naturaleza del Derecho y la importancia que tengan sobre éste. Así, la ley no deroga, en ningún caso, salvo expresa disposición, los usos y costumbres que favorezcan más decisivamente al trabajador. La costumbre tampoco puede ir contra la ley cuando ésta acredite derechos e imponga ciertas obligaciones con carácter de orden público, en razón del mismo Derecho que trata de proteger o del equilibrio jurídico que trata de restablecer. Los pactos o contratos colectivos no es lícito que contraríen las disposiciones de la ley, en cuanto ésta es de orden público y limitadora de la autonomía de la voluntad; pero cabe admitir que modifiquen la costumbre, por constituir ésta una ley consentida simplemente por las partes y no impuesta unilateralmente por los poderes públicos.

Ha de tenerse muy presente que el Derecho del Trabajo procede de fuentes muy diversas, las cuales presentan, además, como bien se ha dicho, un carácter original; consisten en: a) un Derecho interno de origen estatal; b) un Derecho interno de origen privado; c) una legislación internacional del trabajo.

La jerarquía de estas fuentes ha de atenerse necesariamente a lo expresado

por la voluntad del legislador en la ley,; en caso de silencio, a la norma más favorable al trabajador, pero respetando el exacto contenido del Derecho y la manifestación de justicia que su aplicación representa.-

Debería, asimismo, distinguir entre las fuentes de origen estatal y las de origen profesional.-

Aquellas, como ya lo hemos visto, son los tratados y convenciones internacionales, la ley y las resoluciones administrativas.-

El otro grupo lo componen los usos y costumbres, los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos internos.-

Por lo general, las leyes de trabajo se refieren a la costumbre más favorable al trabajador; de esa forma, la fuente supletoria, la de carácter profesional, adquiere nuevo valor.-

Ahora bien, en cuanto a esto de la jerarquía de las fuentes del Derecho del Trabajo, debe remitirse, y me remito desde ya, a lo ya dicho con respecto al contrato colectivo de trabajo, en el sentido de que será, tarde o temprano en nuestro país, la fuente primaria del Derecho del Trabajo.-

Para terminar, Mario de la Cueva, en lo referente a la jerarquía de las fuentes del Derecho del Trabajo, nos dice: "EN PRESENCIA DE VARIAS NORMAS PROVENIENTES DE DISTINTAS FUENTES FORMALES, DEBE APLICARSE SIEMPRE LA QUE FAVOREZCA AL TRABAJADOR." (1)

Posteriormente agrega: "No creemos necesario insistir en este principio: un contrato colectivo de trabajo concede a los trabajadores diez días de vacaciones anuales; si por costumbre se ha venido concediendo quince en una empresa,

(1) de la Cueva, Mario; obra citada, pag. 362.-

esta última norma privará sobre el contrato colectivo y a la inversa, si por costumbre se han reducido las vacaciones, tendrán derecho los trabajadores a exigir el cumplimiento del contrato.-"

C A P I T U L O V I

LA LEY COMO FUENTE FORMAL DEL DERECHO DEL TRABAJO → *6/10/15*

SUMARIO: 1) Diversas etapas por las que ha pasado la legislación de trabajo en nuestro país.-

2) Especial referencia a la Ley de la Profesión de Maestro.-

La ley, primera fuente del Derecho, definida por Tomás de Aquino como "Ordinatio rationis ad bonum commune ab eo quicquam a communitatis habet, solemniter promulgata, es todo precepto dictado por la suprema autoridad, en que se manda, -- prohíbe o permite una cosa; la ley, sin duda alguna, debe estar en consonancia con la justicia y debe siempre perseguir el bienestar de los gobernados.-

La ley, pues, constituye una norma obligatoria de conducta, dictada por el organismo estatal correspondiente.-

Se ha dicho que los requisitos esenciales que deben acompañar a toda ley son: a) que se dicte por autoridad competente, o sea, por quien esté facultado para imponer esa norma de conducta obligatoria;

b) que declare un derecho.-

Toda ley debe ser, además, JUSTA, GENERAL Y OBLIGATORIA.-

Debe ser justa para que su cumplimiento no sea forzado, ni impuesto por la violencia o la coacción.-

Debe ser general, pues las leyes que conceden privilegios y excepciones pro-

vocan desconcierto, indignación y desasosiego.-

Debe ser obligatoria, porque, si cupiera no cumplirla impunemente, carecería - por completo de eficacia para la convivencia social.-

En cuanto a la legislación de trabajo, cabe hacer, como un Derecho Civil especializado que es, un parangón con los principios que corresponden al Derecho Civil, los cuales los autores enumeran así:

a) Las leyes no pueden ser derogadas, en todo o en parte, sino por otras -- leyes; el uso, la costumbre o la práctica en contrario no pueden crear, derechos, sino cuando las leyes se refieren a ellos;

b) Los actos prohibidos por las leyes no tienen valor, salvo cuando la ley prevee otra consecuencia para el caso de contravención;

c) La renuncia general de los derechos no produce efecto alguno; pero podrán renunciarse los derechos conferidos en ella con tal que sólo miren el interés individual y no esté prohibida su renuncia;

d) La ignorancia de las leyes no sirve de excusa, si la excepción no está expresamente autorizada por la ley;

e) Las convenciones particulares no pueden dejar sin efecto las leyes relacionadas con el orden público y las buenas costumbres;

f) Los jueces no pueden dejar de juzgar a pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes.-

Por tanto, las leyes constituyen normas o preceptos que el legislador establece con carácter obligatorio y general.-

Se dividen en preceptivas y preventivas o supletorias; y, por el modo de obligar, en imperativas, prohibitivas y permisivas.-

En el Derecho del Trabajo, la Ley es fruto de una realidad impuesta y que el legislador ha debido de aceptar; pero no por ello la costumbre deja de ejercer, como veremos, una influencia decisiva; pues, aun no figurando en la jerarquía como la primera fuente, logra tal eficacia en cuanto a la creación del Derecho y a la aplicación del mismo a la realidad económica y social.-

La preeminencia jerárquica dentro de las fuentes corresponde, desde luego, a la ley constitucional; pero ésta es declaratoria de derechos, los fija; más su aplicación no se realiza sino por su desarrollo en la ley especial de vigencia efectiva.-

La protección al trabajo, la defensa del mismo, su valoración, han sido objeto de disposiciones en las modernas constituciones, muchas veces objeto de declaraciones líricas con poca eficacia, al faltar la posibilidad de aplicar el Derecho por carecer de norma reglamentaria que haga factible la consagración del texto constitucional.-

Ahora bien, como ley fundamental, la Constitución de cada país es fuente directa para el Derecho del Trabajo; y ya se consagre solamente en el texto la libertad de trabajo o se establezcan minuciosamente derechos e incluso obligaciones, de la ley magna surgen evidentemente los principios superiores que organizan, dan en ocasiones vida o regulan las primeras bases de este nuevo Derecho.-

A continuación, las leyes del trabajo, codificadas o no, tienen supremacía sobre las restantes, y más cuando crean un Derecho autónomo; de tal manera que como fuente del mismo resulta innegable su valor.-

- 1) Diversas etapas por las que ha pasado la legislación de trabajo en nuestro país.-

Las etapas por las cuales ha pasado nuestra legislación laboral, puede, cronológicamente, establecerse así:

- a) Desde 1911 hasta 1948.-
- b) Desde 1948 hasta el actual Código de Trabajo.-
- c) Etapa posterior a la vigencia del Código de Trabajo.-

a) La primera etapa da principio el año de 1911, en el cual se da la primera ley de carácter laboral en nuestro país.- El 11 de mayo de 1911 se da la ley de ACIDENTES DE TRABAJO, tomando modelo de una ley de igual naturaleza promulgada en Francia en 1898.-

El problema que presentaba esta ley primera, fue que era interpretada con base en los principios civilistas, y lo que fue peor, los conflictos surgidos en la aplicación de la mencionada ley, eran ventilados en los tribunales civiles de nuestro país.-

Esta ley tuvo vigencia hasta 1965, fecha en la cual se promulgó la LEY DE RIESGOS PROFESIONALES, que vino a derogarla.-

En 1914 se dio la siguiente ley: LEY SOBRE APRENDIZAJE DE OFICIO, la cual tuvo vigencia hasta 1961, fecha en la cual el Directorio Cívico-Militar promulga la LEY DE APRENDIZAJE.-

En 1920, se dieron ciertas disposiciones de carácter administrativo, que no tuvieron eficacia práctica, tales como las que prohibían el pago con vales y con fichas.-

En ese mismo año aparece la ley del SERVICIO DOMESTICO EN EL EXTERIOR, la

cual fue derogada por el actual Código de Trabajo.-

En 1927, se dio la LEY DE PROTECCION A LOS EMPLEADOS DE COMERCIO, la que es tuvo formalmente en vigencia hasta la emisión del Código de Trabajo, que vino asi a derogarla.- Esta ley fue aplicada tambien por los tribunales civiles, hasta que en 1948 aparece una LEY DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.-

En 1928, bajo la administración de Pío Romero Bosque, se promulgó la LEY DE REGLAMENTACION DE JORNADAS DE TRABAJO, la cual tuvo vigencia hasta 1951, año en que se dio la LEY DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL.-

En 1935 se da un decreto regulando la contratación de trabajadores, la cual tuvo una escasa aplicación.-

Ese mismo año, 1935, se promulga la LEY DE BOTIQUINES.-

Posteriormente, en 1939, aparece por primera vez en la Constitución del Estado un artículo que protegía el trabajo.-

En 1945 se promulga una nueva Constitución Política, la cual era la misma de 1886 con algunas reformas.- Entre éstas, la principal fue la que lo hicieron al Título de la Familia y el Trabajo, que decía: "El trabajo es un deber y un derecho, ambos de carácter social."

En enero de 1946 aparece la LEY DE CREACION DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO, y en ella se le dieron bastantes atribuciones a este nuevo Departamento, el cual era una dependencia del Ministerio del Interior.-

En septiembre del mismo año se dictó la LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, la cual tuvo una vigencia hasta 1961.-

B) Desde 1948 hasta el actual Código de Trabajo.-

Da principio esta etapa con movimientos políticos encaminados a llevar a cabo una revolución en el aspecto social.- El punto culminante de la llamada re

volución fue la Constitución de 1950, en la que ya aparece todo un capítulo -
dedicado al Trabajo y enmarcado dentro del Régimen de Derechos Sociales.-

En 1949 se dictó la LEY DE CONTRATACION INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EMPRESAS
Y ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES E INDUSTRIALES, la que tuvo vigencia hasta 1953, -
fecha en la cual fue derogada por la LEY DE CONTRATACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.-

En septiembre de 1949 se da la primera LEY DEL SEGURO SOCIAL, la cual en-
tró en vigencia hasta 1953, fecha en la cual se da otra nueva que en virtud del -
Código de Trabajo continúa en vigencia.-

Ese mismo mes y año se promulga la LEY ESPECIAL DE PROCEDIMIENTOS SOBRE
CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, la cual estuvo vigente hasta 1960.-

En agosto de 1950 se dan la LEY DE SINDICATOS y LA LEY DE CONTRATACION -
COLECTIVA, habiendo entrado en vigencia la primera hasta 1953 y la segunda hasta
1952.-

El mes de septiembre del mismo año aparece la Constitución Política que -
más amplitud ha tenido en cuanto a lo relativo al trabajo; me refiero a la Consti-
tución de 1950.-

En ese mismo año se da una nueva LEY DE BOTIQUINES que sustituyó la de 1935.-
Así mismo, se dio una LEY ESPECIAL DEL GREMIO DE PELUQUEROS.-

El mismo año aparecen las leyes de INSPECCION DE TRABAJO y la LEY DE PRO-
CURACION DE TRABAJO, teniendo esta última vigencia hasta que se dio la Ley Orgá-
nica del Ministerio Público.-

En febrero de 1951 aparece la LEY DE JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO SEMA-
NAL, la cual fue derogada por el Código de Trabajo.-

En agosto de 1951 se da una nueva LEY DE SINDICATOS que también fue deroga-
da por el Código de Trabajo.-

En septiembre del mismo año aparece la LEY DE ASUETOS.-

En diciembre del mismo año se promulga la LEY DE AGUINALDOS.-

En marzo de 1952 se promulga una nueva LEY DE CONTRATACION COLECTIVA, la cual estuvo en vigencia hasta el Código de Trabajo.-

En abril de 1953 se da una NUEVA LEY DE CONTRATACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.-

En noviembre del mismo año se promulga la LEY DE VACACIONES.-

En diciembre del mismo año se promulga una nueva LEY DEL SEGURO SOCIAL, la cual sustituyó a la primera que apareció en 1949.-

En 1956 se dan dos leyes importantes: LEY DE RIESGOS PROFESIONALES y LA LEY DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.-

En 1960 se dio un proyecto de ley de SALARIO MINIMO PARA LOS TRABAJADORES DEL CAMPO, la cual no alcanzó a entrar en vigencia debido a la caída del régimen de José María Lemus.-

En diciembre de 1960 la Junta de Gobierno que había depuesto al gobierno de Lemus, establece que los tribunales de trabajo pasaran a formar parte del Poder Judicial.-

Ese mismo año se dan tres decretos importantes: LEY DE CREACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO, NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO y LEY DE ORGANIZACION DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO.-

En febrero de 1961, el Directorio Cívico Militar da la primera ley de carácter laboral, la cual fue la LEY DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO PARA LOS TRABAJADORES DEL CAMPO.-

Ese mismo mes y año se da una NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO.-

En abril del mismo año se da la LEY DE PROTECCION DEL SALARIO, la que tuvo

vigencia hasta el actual Código de Trabajo.-

Días después, aparece la LEY ORGANICA DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO.-

En mayo de 1961 aparece una nueva LEY DE CONFLICTOS DE TRABAJO, la cual vino a derogar a la antigua de 1946.-

En junio del mismo año, el Directorio Cívico Militar promulga lo más importante que en materia laboral se dió durante su gestión, y fue el llamado ESTATUTO PROTECTOR DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO, el cual, en el fondo, era totalmente demagógico, ya que nunca tuvo aplicación.- Este Estatuto puede ser considerado como el error más grande que cometió el Directorio en todo lo relativo al Derecho del Trabajo, ya que en éste, incluso, se le daba facultad de inspección a los agentes de la Guardia Nacional, así como a los comisionados cantonales.-

El mismo mes y año se da la LEY TRANSITORIA DE SALARIO MINIMO PARA LOS EMPLEADOS DE COMERCIO.-

En septiembre del mismo año, el Derecho del Trabajo es vulnerado por la demagogia y aparece un suplemento del Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo, el cual se tituló: LEY SOBRE COMPENSACION DE LA ALIMENTACION DEL TRABAJADOR DEL CAMPO.-

En noviembre del mismo año se da la LEY DE APRENDIZAJE, que derogó la promulgada en 1914. Esta Ley organizaba el Departamento Nacional de Aprendizaje.-

En 1962 aparece una nueva Constitución Política, la cual en el capítulo relativo a Trabajo sólo contiene tres modificaciones, las cuales respondieron más que todo a razones de orden político del momento; estas reformas se refieren al Salario Mínimo, a la jornada de trabajo de los menores y al derecho de asociación profesional.-

El 23 de enero de 1963 aparece el actual Código de Trabajo.-

c) Etapa posterior a la vigencia del Código de Trabajo.-

Una vez dado el actual y vigente Código de Trabajo, no ha habido un hacer legislativo de importancia dentro del aspecto laboral; entre los servidores del Estado y el Estado mismo, ya se había legislado con la Ley de Servicio Civil, ley que dejaba fuera de su alcance a un gremio importante de servidores del Estado, el cual es el de los maestros;--

Prácticamente, la única Ley de carácter laboral que se ha dado despues de la vigencia del Código de Trabajo es la que atañe exclusivamente a los maestros, y es la llamada LEY DE LA PROFESION DE MAESTRO, a la cual le dedicamos un párrafo especial.-

2) Especial Referencia a la LEY DE LA PROFESION DE MAESTRO.-

No cabe duda, que siendo el Derecho del Trabajo un Derecho protector de las clases socialmente más débiles, tambien debería legislarse con relación a uno de los gremios más importantes dentro del engranaje social del país.-

Así como explotados han sido, y siguen siendo, los obreros y campesinos, tambien lo han sido los dedicados a la carrera docente, los cuales en el fondo son obreros de la educación.-

El gremio de maestros de la República, debido a circunstancias de diversa índole, había casi perdido la conciencia que como grupo social le corresponde.-

Sin embargo, debido a los constantes abusos de que han sido víctimas de parte de los distintos gobiernos, se vieron precisados a unificarse y a luchar por la consecución de una mejor forma de vida y de un mejor trato para sus actividades.-

Las luchas gremiales del maestro han hecho posible que hayan conseguido

una ley que actualmente, más o menos, garantiza su trabajo y el mejor desarrollo de sus actividades.- La consecuencia, después de prolongada lucha, fue la LEY DE LA PROFESION DE MAESTRO, la cual limita, en buena forma, la participación que como organismo coactivo, había venido ejerciendo el Ministerio de Educación.-

Sin embargo, hay que decirlo, la mencionada Ley no llena a cabalidad los anhelos de los maestros, pero si, es un instrumento, que bien empleado, puede evitar las injusticias que antes, sin esta Ley, se cometían día a día, contra el gremio magisterial.-

Tracemos a cuenta la lucha magisterial en este trabajo por que ha sido, y continúa siendo, uno de los últimos movimientos serios de los trabajadores para lograr una mejora sustancial en sus condiciones de trabajo, las cuales, como las de toda la clase trabajadora de nuestro país, son sumamente desesperantes, debido principalmente al excesivo costo de la vida y a la miopía de los gobiernos de turno que no pueden hacer nada para lograr detener el alto costo de la vida y mejorar, a través de una legislación realista, las condiciones de los trabajadores.-

A raíz de las últimas manifestaciones del gremio magisterial y demás entidades democráticas que constituyeron y demostraron, según mi criterio, lo que pueden hacer los grupos de presión en las sociedades modernas, tal como sucedió en las demostraciones que el magisterio nacional, en su gran mayoría, agrupados en una Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños, y las cuales culminaron con una huelga de hecho, que paralizó más del noventa por ciento de la actividad escolar del país, el gobierno de turno se vio precisado a ofrecer ciertas garantías a los maestros, una de las cuales fue la elaboración, dentro de cierto plazo, de la Ley de la Profesión de Maestro, la cual fue dada a los veinte días del

mes de junio de mil novecientos sesenta y nueve.-

Lo importante de esta Ley es que el maestro tiene, como un obrero de la educación que es, un estatuto que lo proteja en un mínimo de sus condiciones de trabajo; ahora bien, de lo ya establecido, que el Magisterio Nacional es el último gremio del país que ha luchado y conseguido que se legisle, mediante un estatuto armónico, sobre sus actividades, ya que anteriormente, se legisló para ese gremio, pero esos instrumentos así dados, se convirtieron con el correr del tiempo, en instrumentos de represión, ya que no se gozaba de algo firme que evitara el temor al despido o al traslado injusto; en suma, no había seguridad en la estabilidad en su trabajo.-

Con la actual Ley, que desde el punto de vista jurídico, y ya habiéndola estudiado imparcialmente, tiene grandes errores, los cuales van en mengua de su mejor aplicación; más, con todo eso, la actual Ley de la Profesión de Maestro, digo, es una garantía de la estabilidad del maestro en su cargo.-

En el presente trabajo me limito a exponer la importancia suma que tiene la Ley de la Profesión de Maestro como parte de la legislación que en materia de trabajo se tiene en nuestro país, sin entrar a hacer un estudio pormenorizado de la mencionada ley, principalmente por la premura del tiempo y porque, talvez, se saldría de los marcos del presente trabajo de tesis.-

C A P I T U L O VII

LA COSTUMBRE COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO

SUMARIO: 1) Nociones Generales.-

2) Costumbre y Ley.-

3) Importancia de la costumbre como fuente del Derecho del Trabajo.

1) Nociones Generales.-

La costumbre ha jugado un papel importante como fuente formal del Derecho en los orígenes de todos los pueblos; puede decirse que todo Derecho ha comenzado por ser consuetudinario; en la actualidad ha disminuido su importancia.-

Las lagunas de la ley se refieren menos a los problemas del pasado, cuanto a las nuevas necesidades que brotan repentinamente y es aquí donde la costumbre falla, por ser el Derecho del pasado".-(1)

LA COSTUMBRE CONSTITUYE LA REPETICION DE MANERA ESPONTANEA Y NATURAL DE CIERTOS ACTOS DE INDOLE JURIDICA QUE, EN OCASIONES Y POR LA PRACTICA, VAN ADQUIRIENDO FUERZA DE LEY.- (2)

Mientras la costumbre es en realidad una fuente del Derecho, para algunos, la más genuina de todas, pues está ratificada por el consenso unánime del pueblo, EL USO SOLO SE CONSIDERA COMO UN HECHO.- Resulta así sinónimo de modo de proceder, Y CONFIGURA UN ELEMENTO DE LA COSTUMBRE.-

Puede considerarse como la forma exterior de la manifestación concordante de las voluntades que crean la norma jurídica, a las cuales el legislador de expresión contenida en la ley, sancionando su vigor e imponiendo su generalización; o como expresa la LEY 1ª, Título II, Partida 1: " El uso es cosa que nasce de aquellas cosas que el ome dice o face e sigue continuadamente por gran tiempo...".

EL USO PARA TENER FUERZA JURIDICA DEBE SER UNIFORME, REITERADO, PUBLICO, NO CONTRARIO A LA MORAL NI A LAS BUENAS COSTUMBRES, ADMITIDO POR EL LEGISLADOR Y TACITAMENTE ACEPTADO POR EL CONSENSO PUBLICO.-

(1) de la Cueva, Mario; Obra Citada, pag. 355.-

(2) Cabanellas, Guillermo.-Obra Citada, pag.358.-

El uso, por lo tanto, es una práctica o modo de obrar que, introducido imperceptiblemente, ha adquirido fuerza de ley.-

2) Costumbre y Ley.-

Hay quienes sostienen que la primera y principal fuente del Derecho es la costumbre, anterior a la ley escrita y verdadera expresión de las normas surgidas espontáneamente por asentimiento público y para llenar necesidades sentidas.-Mientras que la ley, tenga o no su contenido arraigo, es impuesta resueltamente por el legislador, la costumbre se impone a éste.-

Alhrens dice: " La costumbre es un producto de la voluntad de los individuos, nacida de una serie de actos idénticos y sucesivamente respetados: se forma de una manera más espontánea y más instintiva que la ley, bajo la impulsión inmediata de las necesidades.-

Los que primero establecieron una costumbre por sus actos continuamente repetidos obraron con la convicción firmísima de la conveniencia jurídica de los hechos ejecutados, considerándolos, no solamente como buenos y justos para los casos presentes, sino también propicios para formar una regla común que sirva de norma para hechos futuros con idéntica analogía. Por esto, las costumbres así desarrolladas engendran una continuidad en la vida social y en el Derecho y son respetadas por un sentimiento moral de la comunidad." (1)

Las leyes y reglas de Derecho que cada pueblo se da pueden manifestarse en virtud de poderes conferidos especialmente o por razón de la costumbre, representativa de un consenso permanente y análoga a un plebiscito al que la norma jurídica

(1) Enciclopedia Jurídica, Tomo 1, pag. 114.-

se sometiera a diario.-

Por el contrario, cuando la ley no constituye sino el resultado de la voluntad de unos pocos y se impone desde arriba, los incidentes se multiplican y se provoca un clima propicio para el cumplimiento de los deberes y el desconocimiento de los derechos, síntoma evidente de la degeneración del concepto de justicia.-(1)

3) Importancia de la costumbre como fuente del Derecho del Trabajo.-

Como dice Cabanellas, de extraordinaria puede calificarse la importancia de la costumbre en el Derecho del Trabajo, no sólo por cuanto en ocasiones, como habremos de ver, se impone a la misma ley, para ocupar un lugar preferente, sino por el hecho de haber ejercido, precisamente la costumbre que podemos llamar internacional, un papel preponderante en el nuevo Derecho; pues muchas normas han tenido su origen en los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo; y otras, en usos que, procedentes de unos pueblos más avanzados, han llegado a otros en formación jurídica.-

En toda disciplina jurídica en formación - agrega Cabanellas - "La costumbre cumple misión de notable importancia; Y EN EL DERECHO DEL TRABAJO, APARECE CON MAYOR VIGOR, CON NUEVAS FUERZAS.- ; Qué otra cosa han sido las vacaciones pagadas, los descansos en las fiestas y domingos, los aguinaldos, etc, sino costumbres elaboradas lenta y progresivamente? EN MUCHOS PAISES, EN EL PRESENTE CARENTES DE LEGISLACION LABORAL COMPLETA, LA COSTUMBRE CONSTITUYE LA PRINCIPAL, POR NO DECIR UNICA, FUENTE DE ESTE DERECHO.-

Las normas de trabajo tuvieron su primera manifestación en prácticas industriales

(1) Cabanellas, Guillermo; ob. citada; pag. 360.-

triales; aquellas fueron impulsadas unas veces por actos espontáneos de los patrones y otras, por la acción directa de los trabajadores.-"

Gran cantidad de costumbres han sido confirmadas por el legislador, incapaz de crear reglas no asentadas en la realidad de los hechos; es decir, que el avance del Derecho escrito hace que retroceda la costumbre, pero esto jamás traerá por consecuencia que la costumbre se anule, ya que no podrá suceder esto porque la costumbre por su propia naturaleza, es variable, es cambiante, y entonces, el legislador siempre deberá tenerla en cuenta.-"

La costumbre, formada por la repetición constante de una serie de actos uniformes, aceptados y consentidos por los sujetos del Derecho Laboral, cuya voluntad concede eficacia jurídica a tales actos, sigue teniendo en el presente importancia decisiva, aún cuando no alcance el desarrollo de otras épocas, debido a la profusión legislativa de la gran mayoría de países.-"

Para terminar el aspecto de la importancia de la costumbre como fuente del Derecho Laboral, transcribo un párrafo que llama mucho la atención en la obra Derecho Mexicano del Trabajo, de Mario de la Cueva, el cual reza así:

"La costumbre y el uso debieron jugar un papel importante en la evolución del Derecho del Trabajo, PERO NO ES ASÍ.- El Derecho del Trabajo comenzó por ser consuetudinario, siguiendo el desarrollo normal de todo estatuto jurídico; con el tiempo fue perdiendo importancia y la razón es sencilla.- LA COSTUMBRE Y EL USO SE DESARROLLAN CUANDO HAY UN SENTIMIENTO DE UNIDAD EN EL CONGLOMERADO SOCIAL Y AHI DONDE, POR EL CONTRARIO, HAY UNA ACTITUD DE LUCHA ENTRE LOS GRUPOS, CLASES PATRONAL Y OBRERA, LA COSTUMBRE SE DESARROLLA CON DIFICULTAD; PARA QUE

LA COSTUMBRE HAZCA ES NECESARIO CONTAR CON LA BUENA VOLUNTAD DEL PATRONO, PUESTO QUE ES EL EL QUE VA A OTORGAR A SUS OBREROS FRANQUICIAS NO FIJADAS EN LOS CONTRATOS O EN LA LEY; Y LA ACTITUD DE LUCHA DEL PROLETARIADO ES POCO ABTA PARA DESPERTAR LA BUENA INTENCION DE LOS PATRONOS,"(1)

Cuando me refiera al último capítulo del presente trabajo, haré mención al párrafo arriba transcrito del autor Mario de la Cueva, el cual, en el fondo, me parece un tanto equivocado en cuanto a la consecuencia que saca con respecto a la actitud del proletariado.-

C A P I T U L O V I I I

LA JURISPRUDENCIA COMO FUENTE FORMAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.-

No cabe la menor duda que el Derecho del Trabajo ha evolucionado a impulsos de la acción judicial.-

Qué es lo que le da el carácter de verdadera fuente del Derecho del Trabajo a la jurisprudencia? Según Cabanellas, el hecho de que incurra en responsabilidad el tribunal que rehuse fallar a pretexto de silencio, OBSCURIDAD O INSUFICIENCIA DE LAS LEYES, es el hecho que le da su verdadero carácter de fuente formal del Derecho del Trabajo a la jurisprudencia.-

La insuficiencia legal origina la necesidad de que los jueces y tribunales de trabajo suplan aquella y creen doctrinas, de innegable valor para la formación del Derecho del Trabajo.-

(1) de la Cueva, Mario; ob. citada: Pag. 377.-

La importancia de la jurisprudencia en el Derecho del Trabajo se deriva, según Iaras, autor que señala Cabanellas, de lo siguiente:

- a) de la derogación del principio inmutable de la cosa juzgada;
- b) de dar origen a la sentencia, en determinados casos, a la creación de la norma;
- c) de abarcar los derechos de aquellos que no han sido partes en el procedimiento.-

Por considerarlo de importancia doctrinaria, veremos cómo el citado autor desenvuelve las indicaciones anteriores; veamos:

a) en cuanto a lo fallado, sostiene que, en el Derecho tradicional, - "el principio de la cosa juzgada se admite como inmutable: res judicata pro veritate accipitur.- En el Derecho Procesal de Trabajo, en cambio, no sucede lo mismo. En efecto, la inmutabilidad de la cosa juzgada se ha visto derogada, porque el tribunal cuenta con atribuciones para anular o revocar una sentencia cuando la decisión contrasta con las disposiciones de un convenio colectivo que declara condiciones de trabajo más favorables para la clase obrera.-

b) La sentencia en los conflictos colectivos, CREA LA NORMA EN DETERMINADOS CASOS, ESTO ES, LA NORMA GENERAL.- Se separa así, del Derecho Procesal común, que solamente declara el Derecho, que rige únicamente relaciones existentes en el momento de dictarse la resolución (contenido declarativo). La sentencia en nuestro caso, actúa para el futuro (contenido constitutivo), como una verdadera ley.-

c) La sentencia que define un conflicto colectivo de trabajo abarca comúnmente los intereses de aquellos que no han sido partes en el proceso. Así, inclusive sin intervenir en el procedimiento, los empresarios o trabajadores se

benefician o perjudican con la decisión del tribunal, siempre que pertenezcan a la misma categoría profesional interesada en el conflicto.-Ocurre tal cosa en razón de considerarse a todos ellos representados por el sindicato respectivo, aunque no pertenezcan a él.-

En nuestro medio, y vaya esto como crítica, no existe fijeza en cuanto a la jurisprudencia laboral.- La culpa de esto la tienen los jueces que imparten justicia en este aspecto, ya que si leemos las sentencias, veremos que no están suficientemente razonadas y olvidan o se muestran miopes al no contemplar en ellas una serie de cuestiones no tan apegadas al Código, pero que bien razonadas servirían para establecer y organizar una buena jurisprudencia laboral.-

Anteriormente, cuando la solución de los problemas laborales estaba en manos del Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo, se llevaba una recopilación de las sentencias que se dictaban en las Delegaciones de Trabajo, las cuales aparecían publicadas en un órgano especial llamado "Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo"; esa publicación, sin la menor duda, llenaba un gran vacío en el hacer jurídico del país.-

No hay duda, que actualmente, está totalmente descuidado este aspecto de la jurisprudencia de trabajo; ese descuido talvez se debe a los intereses que se debaten en muchos juicios laborales y serviría también para destacar, por un lado, las argucias de que se valen los abogados patronales para despojar a los trabajadores de sus prestaciones; y por otro lado, las habilidades que los obreros o sus apoderados son capaces de realizar para evitar el susodicho despojo.-

En base a lo anteriormente expuesto, a la falta de fijeza en nuestra jurisprudencia de trabajo debido a la poca o casi nula capacidad de nuestros jue

ces, es que no se cumple lo perseguido por la jurisprudencia, no se logra el objetivo que la jurisprudencia como fuente formal del Derecho del Trabajo, siempre persigue, el cual es de que la jurisprudencia ES EL MEJOR MEDIO PARA INTEGRAR EL DERECHO.- Pero tambien hay que agregar que si la jurisprudencia no es SABIA Y HONESTA, aunque exista, JAMÁS SERÁ UN MEDIO DE INTEGRAR EL DERECHO EN CUALQUIERA DE SUS RAMAS.-

C A P I T U L O IX

LA DOCTRINA COMO FUENTE FORMAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU VALOR.-

La doctrina de los autores, la opinión de los jurisconsultos, en el fondo, no es una verdadera fuente del Derecho, por lo menos eso es discutible; lo anterior está confirmado por el hecho de que esta doctrina, esta opinión de los jurisconsultos, sólo son supletorias, es decir, que se podrían aplicar solamente a falta de Derecho escrito; además, esta doctrina y las opiniones de los jurisconsultos, NO TIENEN CARACTER OBLIGATORIO PARA EL JUZGADOR.-

Ahora bien, la doctrina es sumamente importante para el Derecho en general; es una fuente del mismo y aunque el juzgador no esté obligado a su aplicación, sí debería estarlo a su estudio, a su información.-

La Doctrina, INTEGRÁ UN ELEMENTO QUE SIRVE PARA LA FORMACION DEL DERECHO, ya que inspira la norma legal y, en ocasiones, la interpreta, sustenta o consolida.-

el Derecho Laboral la doctrina es más importante todavía, porque como hemos dicho, el Derecho Laboral es un Derecho nuevo, que podríamos decir, todavía está on gestación.-

La importancia histórica de la opinión de los autores ha sido grande, y penetra, además, como factor esencial, sin duda, en la vida jurídica positiva.-

Cabanellas, apoyando la importancia de la doctrina en el Derecho Laboral que hemos señalado, nos dice: "Los estudios e investigaciones de los autores, contribuyen notablemente al desenvolvimiento del Derecho del Trabajo, en el cual, por no haber alcanzado todavía su madurez, INFLUYE LA DOCTRINA MAS QUE EN LAS OTRAS RAMAS DEL DERECHO.- Si se considera que la legislación positiva de la mayoría de los países, en materia laboral, adolece de notables vicios de armonía, contradicciones y dudas; que la jurisprudencia no ha sido lograda por no haber conseguido la uniformidad necesaria en las sentencias; que las situaciones varían por razón de que el propio Derecho sustantivo está en formación; se comprenderá que la doctrina de los autores contribuye notablemente a esclarecer, dilucidar y exponer, unas veces como fuente originaria y otras como de interpretación, cuanto hace relación con esta materia.-

La extensa bibliografía aparecida en los últimos años ha ejercido enorme y beneficiosa influencia en la evolución del Derecho Laboral y ha revelado la importancia que los estudios científicos tienen para la creación de un Derecho plenamente autónomo.-

Las doctrinas de los autores que elaboran el Derecho científico de Trabajo deben distinguirse de las ideas y tendencias económicas, sociales y políticas, -- también con influjo sobre este nuevo Derecho; pero que puede considerarse como -- elementos ajenos al mismo".-(1)

En nuestro país, debemos confesarlo, no existe una doctrina propia de nuestro Derecho del Trabajo.- Se utilizan las doctrinas extranjeras, principalmente -

(1) Cabanellas, Guillermo; obra citada: pag. 374.-

las mexicanas, ya que existe alguna similitud entre el Derecho Laboral de ambos países.-

Debe lucharse porque exista una doctrina propia de nuestro país; que esa doctrina responda a las condiciones y perfiles propios de nuestra sociedad.-

C A P I T U L O X

LAS LLAMADAS FUENTES ESPECIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO .-

- SUMARIO: 1) Contrato Colectivo de Trabajo.-
2) Reglamento Interno de Trabajo.-
3) La Sentencia Colectiva de Trabajo.-

He titulado el Capítulo X con el nombre de Las Llamadas Fuentes Especiales del Derecho del Trabajo, porque dentro de este rubro estudiaremos como fuentes formales del Derecho Laboral, el contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno y la Sentencia Colectiva de Trabajo, que verdaderamente son fuentes especiales del Derecho Laboral, constituyendo, inclusive, en el caso del contrato colectivo de trabajo, una Institución propia del Derecho Colectivo.-

El Contrato Colectivo, El Reglamento Interno de Trabajo y la Sentencia Colectiva de Trabajo, son fuentes especiales del Derecho del Trabajo, porque de ellos arranca una parte del Derecho del Trabajo: el Derecho Colectivo de Trabajo.-

El artículo 24 del Código de Trabajo que ya se transcribió, se refiere como fuentes del Derecho Laboral, a dos de las ya mencionadas como especiales; o sea el Contrato Colectivo y la Sentencia Colectiva de trabajo.-

1) Contrato Colectivo de Trabajo.-

Es la tercera institución del Derecho Colectivo de Trabajo, y sobre su im-

portancia podemos decir mucho, pero bástenos lo que expone Mario de la Cueva: "El Contrato Colectivo de Trabajo es la Institución central del Derecho Colectivo de Trabajo.- Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la Asociación Profesional. Su importancia ha sido grande en los últimos años de este mismo siglo XIX y en los que han corrido del siglo XX.-"

En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos profesores de Derecho Civil pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso; en los últimos años solamente los estados totalitarios negaron su legitimidad.-

La finalidad inmediata de la Asociación Profesional es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores; pues bien, este propósito lo alcanza la Asociación Profesional y el Derecho Colectivo de Trabajo, en el contrato colectivo; y otro tanto debe decirse de la huelga, que no es una finalidad en sí misma, sino un método de presión sobre el patrono para obligar a acceder a las demandas justas de los trabajadores.-

El contrato Colectivo de Trabajo es la finalidad suprema del Derecho Colectivo de Trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades de los obreros.-

El contrato colectivo de Trabajo, es, además, un esfuerzo de democratización del Derecho, lo que se observa desde un doble ángulo: desde luego, significa el contrato colectivo la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijan las condiciones a que habrá de quedar sujeta; el liberalismo del Derecho Civil permitió al patrono, fijar, unilateralmente las condicio-

nes de trabajo; la Asociación Profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y del empresario y el derecho que creó en los contratos colectivos tuvo un origen democrático, en razón de esa igualdad.- Por otra parte el Contrato Colectivo de trabajo sustituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la LEY ES IGUAL PARA TODOS; durante la vigencia del contrato individual de trabajo, la voluntad del patrono podía fijar diversos salarios para el mismo trabajo; el contrato colectivo procuró la igualdad, o sea, abolió las preferencias indebidas.- Pero habrá que distinguir ahora entre igualdad y standarización: el contrato colectivo afirma el principio de que los hombres son iguales, es decir, no quiere preferencias indebidas, ni privilegios, solamente desea se respeten la justicia y la igualdad; pero no pretende standarizar, o sea no pretende hacer hombre-masa; a trabajo igual, salario igual, dice la ley mexicana, pero no agrega que los hombres están obligados a limitar su actividad, ni expresa tampoco que no se puedan pagarse las mejores los mejores servicios; al contrario, el precepto mexicano, bien entendido dice así: a trabajo igual salario igual, pero a mejor trabajo, mejor salario, solamente así se respeta la auténtica noción de la democracia, cuya idea es el respeto a la persona humana.-" (1)

Me he permitido reproducir un párrafo del tratadista Mario de la Cueva, - porque considero que en dicho párrafo se enmarca con exactitud lo que debe entenderse por contrato colectivo de trabajo, y lo que es más, cómo debe entenderse dicho contrato.-

de la Cueva, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.-

Podemos ahora decir que contrato colectivo de trabajo no es más que la convención que celebran los trabajadores y el patrono. Legalmente podemos decir que es la convención a la que llegan el sindicato y el patrono y es relativa a las condiciones generales de trabajo, que es donde, en esto último, es donde se pone de manifiesto el interés común.-

El contrato colectivo es la ley que va a regir en la empresa. La ley estatal está regiendo a todos (trabajadores y no trabajadores), pero la de la empresa sólo rige a los trabajadores, es decir, que es una ley localizada en la empresa, y los trabajadores cuando pretenden que exista esta ley, en el fondo persiguen mejores condiciones de trabajo.-

Art. 224.- El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.-

Aca se establece una idea general de qué es lo que regula el contrato colectivo y lo que es convención colectiva de trabajo.-

Estudiando bien la letra del artículo, podemos deducir lo que es contrato colectivo de trabajo y convención colectiva de trabajo.-

Al respecto veamos el siguiente caso, que se adapta bien a manera de explicación de lo que establece el artículo, y que viene a explicar lo establecido en el mismo. El caso es el siguiente: en una empresa se forma un sindicato con los 100 trabajadores que la forman. Entre estos 100 trabajadores y el patrono hay 100 contratos individuales de trabajo vigentes. Ahora bien, el sindicato se da cuenta de que la empresa ha mejorado mucho desde el punto de vista económico y entonces, como no se

ha firmado un contrato colectivo, entran en pláticas con el patrono para lograrlo y mejorar, como es de suponerse, las condiciones de los trabajadores.-

Supongamos que el patrono accede a celebrar el contrato colectivo y en él se contempla un aumento de salarios. Ahora bien, ¿ que pasa con los 100 contratos individuales? ¿cómo quedan? pues lo que sucede en este caso es que las generalidades del contrato colectivo se entienden incorporadas en los respectivos contratos individuales.- Veamos: en el contrato colectivo se va a decir, por ejemplo, los trabajadores que ejecuten tal obra devengarán tanto, los que hagan esta otra obra, ganarán tanto, etc., entonces estas generalidades se incorporan a los contratos individuales.- Es decir, que el contrato colectivo tiene la norma general que regula los distintos contratos individuales.- Norma a otros contratos, de tal manera que podemos decir que el contrato colectivo de trabajo por el hecho de regir a los contratos individuales es normativo.-

Como dice Mario de la Cueva, el contrato colectivo de trabajo tiene como fin primordial mejorar las condiciones de trabajo; ahora bien, cuando nos referimos a condiciones de trabajo ya sabemos que la condición por excelencia es el salario.- Al respecto cabe apuntar que el salario como elemento tomado en abstracto es el salario en sí, de tal manera que si se le considera como condición esencial no es condición de trabajo, es decir, que los elementos del contrato no pueden ser condiciones de trabajo y podemos concluir que el salario es condición, en cuanto nos referimos a su cuantía.-

Veamos ahora algo sobre las convenciones colectivas de trabajo: esta regla, al igual que el contrato colectivo, los contratos individuales, es decir, que no es de extrañar que exista esta institución, lo que extraña es que se trate de -

diferenciar con el contrato colectivo.- Indudablemente, se ha querido establecer una diferencia entre el contrato colectivo y la convención colectiva, pero no ha pasado de ser artificiosa y sin ninguna relevancia.-

Sigamos con el artículo en comento: ya dijimos que por el hecho de regular los contratos individuales, el contrato colectivo es normativo, y precisamente, esa incorporación de las normas de los contratos individuales en el contrato colectivo se corrobora en el artículo 24 del Código de Trabajo que ya transcribimos en otra parte del presente trabajo.-

Veamos ahora cuáles son las ventajas que representa el contrato colectivo; ventajas que representan para el trabajador una mejora en sus condiciones de vida. Ya vimos una, la más importante, que es la mejora de los salarios; sin embargo, los trabajadores, como grupo, consiguen ciertas concesiones de tipo cultural o de otra especie, como lo son las enfermerías, canchas de deporte, bibliotecas, etc., ventajas que no se pueden lograr con el contrato individual de trabajo.-

Pero no sólo eso, ya que también se logra MANTENER LA VITALIDAD DEL DERECHO DE TRABAJO para los grupos que forman la asociación profesional, ya que el Derecho de Trabajo tiene una frecuencia de modificaciones, las cuales no son alcanzadas por la ley del Estado y que, sin embargo, sí son alcanzadas por la ley de la empresa; en fin, los cambios de circunstancias económicas en el país y de la empresa pueden adaptarse en el contrato colectivo, ya que éste tiene un plazo más o menos corto.-

De lo anterior, podemos deducir otra ventaja del contrato colectivo de trabajo (la Ley de la empresa), la cual es: las leyes del Estado establecen derechos mínimos, en cambio, el contrato colectivo de trabajo establece derechos más

amplios, con lo que concluimos que la Ley del Estado no alcanza a satisfacer los anhelos de los trabajadores, pero que éstos se ven colmados con el contrato colectivo de Trabajo.-

En el mismo orden de ideas, podemos decir que otra ventaja del contrato colectivo de trabajo es que llena los vacíos de que adolece la ley del Estado, como lo podemos ver en el caso de que en un contrato colectivo se puede pactar más años de garantía de inamovilidad para los directivos sindicales.-

Pero no se crea que sólo por el lado de los trabajadores existen ventajas del contrato colectivo de trabajo; del lado patronal también existen éstas ya que por medio del contrato colectivo los patronos logran, primero, establecer las condiciones de trabajo y evitarse, así, el reclamo de mayores condiciones posteriormente, ya que los trabajadores conocen estas condiciones.-

En segundo lugar, se evitan las dificultades de los conflictos colectivos, ya que no hay huelgas en el plazo de vigencia del contrato.-

En síntesis, con el contrato colectivo de trabajo se logra la paz de la empresa.-

Como es de suponerse, el contrato colectivo favorece también a los que no pertenecen al sindicato. Este aspecto presenta el problema que se plantean los comentaristas del Derecho del Trabajo, que se basan en ideas civilistas y por las cuales se preguntan que en el caso de que el contrato colectivo abarque a los trabajadores que no forman parte del sindicato, ¿qué clase de contrato existirá para éstos? ¿será una estipulación por otro? ¿será un mandato?. Con relación a estas preguntas, los verdaderos comentaristas del Derecho Laboral consideran que es sumamente estéril que los comentarios al Derecho del Trabajo se basen en el Derecho Civil para ex

plicar las instituciones propias del Derecho del Trabajo.-

" Art. 225.- El contrato colectivo de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono.-

Quando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de estos, siempre que estén obligados a contratar; o que, sin estarlo, consientan en ello, según se dispone en este capítulo."

En el inciso primero de este artículo, encontramos la pauta legal que nos permite diferenciar el contrato colectivo de la convención colectiva y podemos decir que contrato colectivo es el celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrono y que convención colectiva es ña celebrada entre un sindicato de patronos y uno de trabajadores.-

Tambien hay que decir que en una empresa pueden haber varios contratos colectivos.-Veamos: supongamos un sindicato de gremio que tenga treinta trabajadores en una empresa de cien trabajadores; treinta trabajadores en otra que tambien está formada por cien trabajadores y en una tercera empresa de cien trabajadores, tiene el sindicato treinta miembros.- Como vemos estos treinta trabajadores están en minoría en cada empresa, de tal manera que no podría el sindicato de gremio imponer el contrato colectivo al patrono porque no tienen el porcentaje legal.-

Pero supongamos tambien que el contrato colectivo de trabajo se celebra voluntariamente, entonces sucede que la minoría se impone a la mayoría, cosa que, precisamente, va en contra del régimen de las mayorías.-

Imaginémonos ahora que los setenta trabajadores restantes en cada una de

Las empresas disponen formar un sindicato de empresa. Bien, el sindicato de empresa también puede celebrar su contrato colectivo y como tiene la mayoría, - el porcentaje legal, lo puede imponer.- Supongamos que no lo imponen y el contrato se celebra voluntariamente; si esto sucede nos encontraremos con que en la empresa - hay dos contratos colectivos y entonces surge la pregunta obligada: ¿cuál de los dos va a regir? ¿cuál de los dos se va a tener como ley de la empresa? ¿qué condiciones de trabajo van a prevalecer en la empresa? Este es un gran problema y el Código de Trabajo no ofrece ninguna solución.- La única manera de salir del paso, - pienso que sería que en el caso que se pacten dos contratos colectivos, se tenga el cuidado de no exigir la vigencia de aquel contrato colectivo que resulte de una minoría de la empresa, es decir, que debe dejarse únicamente el que ha sido impuesto por la mayoría.- Esta, puedo decir, es una solución un tanto doctrinaria, pero - la verdad es que solución legal no hay.-

Sabemos que el contrato colectivo que reconoce nuestro Código de Trabajo es el llamado ordinario, también conocido con el nombre de normativo y cuyo origen es europeo, concretamente francés.-

Este contrato normativo nuestro se opone al contrato de ejecución, de la doctrina del mismo nombre, que es obra del mexicano Vicente Lombardo Toledano.-

Lombardo Toledano lanzó su doctrina del contrato de ejecución en 1928 y la reiteró en 1934 en el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, precisamente antes de la Ley Federal de Trabajo de México, es decir, cuando sólo existían las leyes de los estados.-

Se dice que a diferencia del contrato colectivo de tipo normativo, el contrato colectivo mexicano basado en el contrato de ejecución es un verdadero --

contrato de trabajo.- Dijimos que el normativo es en el fondo una conven
ción colectiva y si se le llamó contrato fue por ubicarlo dentro de las fuentes -
de los contratos; entonces el contrato normativo no es un verdadero contrato por-
que tiene caracteres de contrato pero también de ley y siguiendo a Carnellutti --
cuando se refiere a las convenciones colectivas, podemos decir que éstas "son hí-
bridas porque tienen cuerpo de contrato pero alma de ley".-

Lombardo Toledano manifiesta que el contrato colectivo mexicano sí es un
verdadero contrato.-

Dentro de la teoría de Lombardo Toledano el sindicato se entiende con el
patrono y le dice: este sindicato le va a prestar los servicios a usted de acuer-
do con la tabla que le presentamos, en donde va incluido salarios, vacaciones, des-
cansos, prima, calidad de trabajo, etc. Todo eso está estipulado, de tal manera que
el patrono no se preocupa por nada.-

El sindicato de acuerdo a sus estatutos coloca a los trabajadores en la -
empresa, de tal manera que el patrono casi no ejerce sus derechos de dueño de la -
industria, ya que éste, en caso de anomalías, sólo se queja al sindicato y éste to-
ma las providencias del caso.- En caso de despido del trabajador no hay indemniza-
ción patronal sino que es el sindicato el que la paga o, en su caso, sanciona al -
trabajador.-

Podemos decir que el contrato de ejecución tiene dos características que
le son propias:

a) para que pueda existir el contrato de ejecución no es necesario
que existan los contratos individuales de trabajo, los cuales sí son indispensa-
bles para la existencia de los contratos colectivos de carácter normativo;

En base a esto, el patrono no tiene problemas de despido porque no habiendo contratos individuales no puede haber despido patronal..-Por eso podemos decir que la relación jurídica entre patronos y trabajadores se regula sólo por los estatutos del sindicato.-

De lo expuesto, podemos deducir que dentro de esta teoría no importa quien trabaje; lo que importa verdaderamente es la prestación de servicios.-

b) El contrato de ejecución, para su existencia, necesita de las -- llamadas cláusulas de exclusión, a las cuales con posterioridad nos referiremos.-

Se ha dicho, y quizás con razón, que en esta clase de contrato de trabajo, la libertad del trabajador no se mira por ningún lado, ya que éste es absorbido -- por el sindicato, convirtiéndose, así, en el que ha dado en llamarse leviatán de -- los trabajadores.-

Sin embargo, la teoría es sugestiva, tiene muchos méritos, pero a pesar -- de ello, e injustificadamente, casi no es comentada por los autores, a excepción -- de Mario de la Cueva, quien quizás llevado por su nacionalismo, aclama el contrato de ejecución.-

Ahora bien, Lombardo Toledano no sólo ataca al contrato normativo, sino -- que en ciertos aspectos habla de ciertas ventajas de éste; así, reconoce que el -- normativo también evita que el trabajo sea considerado como mercancía, es decir, -- que el trabajo esté sometido a las frías leyes de la oferta y la demanda.-

Por otra parte, Lombardo Toledano acepta que en el contrato colectivo nor -- mativo se fijan derechos más amplios que los que fija la Ley del Estado, tópico al cual ya nos referimos en otra parte de este trabajo.-

Indiscutiblemente, en estos aspectos es en donde Lombardo Toledano tiene --

toda la razón.-

Anteriormente señalamos que en el contrato de ejecución es indispensable - para su existencia, que exista también la llamada cláusula de exclusión.- Al respecto podemos decir que hay dos clases de cláusulas de exclusión: LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION DE INGRESO Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION POR SEPARACION.- Las primeras consisten en las que se insertan en el contrato por las cuales el patrono se obliga a no darle trabajo a nadie que no esté sindicalizado en el sindicato con quien ha celebrado el contrato colectivo.-

Las segundas son aquellas cláusulas por las cuales el patrono se obliga a sacar de la empresa al trabajador que haya dejado de ser miembro del sindicato, por cualquier causa.-

Al respecto de estas cláusulas de exclusión, y ya con relación a nuestro Código de Trabajo, podemos decir que expresamente están prohibidas en el artículo 230 Tr.-

Hemos dicho que el Derecho del Trabajo es un derecho autónomo, característica que se realza más cuando vemos que según el inciso primero del artículo 226 del Código de Trabajo, el contrato colectivo se puede IMPONER AL PATRONO; dicho inciso dice así:

"Art. 226.- Todo patrono estará obligado a negociar contrato colectivo con el sindicato a que pertenecen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa cuando se lo pida el patrono."

Dentro de las ideas civilistas cabe referirse a los vicios del consenti-

miento (error, fuerza y dolo).- Ahora bien, en el caso de que el contrato colectivo sea impuesto, dentro de las ideas civilistas, estaríamos en presencia de un contrato nulo, porque se ha hecho uso del vicio del consentimiento llamado fuerza.- Traigo a cuentas esto por que de una vez por todas demuestra lo estéril que es tratar de explicarse las instituciones de un Derecho tan especial como lo es el Derecho del Trabajo, a las luces del Derecho Civil.-

Tan especial es el Derecho de Trabajo, que a este propósito Lombardo Toledano -ese personaje tan discutido -, en 1934 expuso ciertas ideas más o menos así: "La teoría de los actos jurídicos del Derecho común se apoya en la libertad de la voluntad como fuente de las obligaciones y contratos. Pero la doctrina de los actos jurídicos del Derecho Industrial anula la voluntad cuando hay oposición a los intereses de los trabajadores."

Desarrollando las ideas de Lombardo Toledano podemos decir que es aceptado el hecho de que en el Derecho del Trabajo desaparece en su mayor parte el uso de la autonomía de la voluntad en cuanto es el Estado el que impone el Derecho con la finalidad de defender a la clase trabajadora.-

Así, si voluntad es el consentimiento en el contrato colectivo, ésta pasa a un plano secundario por la misma ley, de tal manera que el Derecho del Trabajo se vuelve un conjunto de normas heterogéneas en cuanto son impuestas, en cuanto no son pactadas, a diferencia de las autónomas en donde priva la voluntad de las partes.-

Con relación a esta imposición algunos se alarman porque dicen que atenta contra el derecho de libertad, pero esto es la repetición de algo que existió en otras épocas.- Remontémonos a la época de la Roma antigua en la cual era la auto

nomía de la voluntad la que privaba; pero al llegar a la época de las corporaciones de oficio de la Edad Media (durante aproximadamente cinco siglos), se vuelve a una época de heteronomía ya que con los reglamentos se restringía la libertad, y quizás en mayor grado que hoy.-

Al desaparecer las corporaciones privó la autonomía de la libertad de contratar, es decir, volvió a existir la autonomía de la voluntad, pero posteriormente, y a raíz de la Revolución Francesa, el Liberalismo establece casi obligatoriamente el principio de la autonomía. Después de las fallas del Liberalismo y principalmente debido a la lucha de las clases explotadas se pone en boga el principio de la intervención estatal.-

En conclusión, y de acuerdo a las ideas expuestas por Lombardo Toledano, lo mismo que al desarrollo histórico que a grosso modo me he permitido señalar, no se puede hablar de nulidad en el caso de la imposición del contrato colectivo por parte de los trabajadores.-

Pasamos, ahora, a otro aspecto siempre del contrato colectivo de trabajo como fuente especial del Derecho del Trabajo, y es el relativo a la repercusión que el contrato colectivo de trabajo tiene.-

Algunos autores dicen que es cierto que con el contrato colectivo de trabajo se logra la igualdad de los salarios, las mejoras, en fin, de los trabajadores; agregan también que es cierto que el patrono sale beneficiado.-

Sin embargo, nadie se ha puesto a pensar, agregan, en las repercusiones que el contrato colectivo pueda tener en relación a las terceras personas y con relación a la economía del Estado.-

Ejemplifiquemos lo anterior: supongamos que un sindicato impone un contra

to colectivo y en él va incluido un aumento sustancial de salarios; por supuesto que el patrono verá la manera de resarsir esa desventaja en cuanto a sus ingresos provenientes de sus actividades como patrono y seguramente lo que hará -- será aumentar el precio a los artículos que produce, logrando con ésto que los -- realmente sacrificados con el aumento de los salarios sean los consumidores de ta les productos.-

Pero la cuestión no termina en eso; veamos: los demás patronos, a los -- cuales no se les ha impuesto un contrato colectivo, podrán, incluso, rebajar los precios a los artículos que producen, estableciéndose así, una competencia desleal, y entonces, aunque el patrono obligado con el contrato colectivo crea que va a repq ner el aumento de los salarios con el aumento de los precios de consumo, es lógico suponer que no lo va a conseguir.-

Como vemos, en última instancia, el que va a sufrir las consecuencia del aumento de salarios va a ser el consumidor, lo cual va a constituir, sin duda algu na, un impacto a la economía nacional.-

Los problemas anteriores, que pueden presentarse con alguna frecuencia, ro basan los linderos del Derecho del Trabajo y pasan a formar parte de la política -- económica de los países.- Es en base a estas razones que alguien ha dicho, no sin razón, que no todo es dulzura en el contrato colectivo.-

Pasemos ahora a estudiar con un poco de detenimiento las características del contrato colectivo de trabajo.-

A) VIGENCIA AUTOMÁTICA O INMEDIATEZ.- El contrato colectivo tiene es ta característica de la inmediatez. ¿Cómo opera? al entrar en vigor el contrato co lectivo de trabajo este se vuelve VIGENTE sin necesidad de más trámites. Entra en

vigor la misma fecha que él estipula.- Esta característica está confirmada por el ya transcrito artículo 24 Tr.-

B) INDEROGABILIDAD.- ¿Cómo debe entenderse esta segunda característica? debe entenderse que las partes no pueden apartarse de lo establecido en el contrato colectivo.-

Al respecto cabe mencionar que el contrato colectivo es también llamado de empresa y explicando esto podemos decir que en Europa, el contrato colectivo solo es aplicable a los miembros de la asociación profesional, de tal manera que los trabajadores que no forman parte de ésta no son favorecidos por el contrato colectivo; es decir, que el contrato colectivo europeo no es de empresa.- En México, al igual que nosotros, el contrato colectivo rige aún a los trabajadores que no son miembros del sindicato, convirtiéndose así, en contrato de empresa, pudiendo entonces decir, que nuestro contrato colectivo es además de normativo, de empresa.-

C) MINUCIOSIDAD.- Nuestro contrato colectivo es casi una copia del mexicano, y entonces, si comparamos a éste con el de Italia, se encuentra que aquel italiano recibe el nombre de contrato-tipo, a diferencia del francés, en el cual las condiciones generales de trabajo se redactan en abstracto, no como en Italia en donde se detallan las condiciones generales de trabajo como si se estuviera en presencia de un contrato individual de trabajo, siendo su formato igual al de éste; de ahí que se le haya llamado contrato-tipo porque es una institución en donde se imita al contrato individual, en donde se tipifican, por decirlo así, las condiciones de trabajo, viniendo a convertirse como en la suma de los contratos individuales de trabajo.-

Ahora bien, nuestro contrato colectivo, al igual que el mexicano, es deta

llista y por lo tanto participa del contrato-tipo de Italia.-

Para terminar lo relativo al contrato colectivo de trabajo analizaré lo - que se ha establecido legalmente como causas de terminación del mismo.- Veamos, el artículo 236 Tr. establece lo siguiente:

"Art.236.-El contrato colectivo de trabajo terminará:

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

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

Los contenidos de este artículo requieren un gran análisis.- Dentro de la
doctrina se han planteado tres hipótesis:

- 1) El contrato colectivo de trabajo termina y deja subsistentes las re-
laciones de trabajo.-
- 2) La terminación del contrato colectivo ocurre simultáneamente con los
contratos individuales de trabajo.-
- 3) La desaparición de las relaciones individuales de trabajo producen

como consecuencia la terminación del contrato colectivo.-

Veamos la primera hipótesis y establezcamos la forma como se puede presentar mediante ejemplos.- Bien, veamos este caso: se celebró un contrato colectivo el cual se prorrogó. En el segundo año de prórroga se pide la revisión y el patrono no accede a efectuar esa revisión, entonces el sindicato plantea el conflicto colectivo con emplazamiento de huelga. Se declara legal esa huelga y la hacen estallar los trabajadores, pero al tercer mes de huelga, los trabajadores buscan al patrono y piden volver al trabajo, es decir, que desisten de la huelga, ¿qué ocurre entonces? ¿continúa el contrato colectivo en vigencia? El plazo ya se le llegó y la ley lo establece en el artículo 229 Tr, en su inciso III.

Ampliamente podemos comprender aquí la huelga misma pero ésta ya terminó, entonces ya no está vigente el contrato colectivo anterior y las relaciones de trabajo quedan amparadas por el elemento normativo del contrato colectivo que se incorporó a los contratos individuales.-

Dentro de la segunda hipótesis, podemos decir que se puede presentar en el caso cuando se realiza un contrato colectivo que se estipule para un plazo en el que dure una obra.-

En relación a la tercera hipótesis, podemos decir lo siguiente: por motivo de una huelga una empresa se puede quedar sin trabajadores y terminarse los contratos individuales. Entonces, si no hay relaciones individuales de trabajo que tengan necesidad de basarse en el elemento normativo del contrato colectivo, desaparece también el contrato colectivo, ya no tiene razón de ser.-

Ahora bien, podemos decir que existen causas ordinarias y extraordinarias de terminación del contrato colectivo.-

Podemos decir que las causas ordinarias son las enumeradas en el artículo 236 Tr.-

Las causas extraordinarias son, por una parte, la disolución del contrato colectivo como consecuencia de la disolución del sindicato, y por otra, el caso fortuito y la fuerza mayor que obligan al cierre de la empresa.-

2) Reglamento Interno de Trabajo.-

El Reglamento Interno o Interior de Trabajo es la cuarta institución del Derecho Colectivo, convirtiéndose así en una fuente especial del Derecho Laboral.-

Al referirme a éste, trataré de ser lo más escueto posible y me referiré más que todo al aspecto doctrinario, ya que desde el punto de vista legal no ofrece ningún contratiempo.-

Veamos la naturaleza jurídica del Reglamento Interno de Trabajo.- Algunos autores dicen que el Reglamento es hecho sólo por el patrono y el trabajador por el sólo hecho de trabajar para él lo acepta, aceptando así, la ley de la empresa, es decir, las normas de reglamento interno, de tal manera que el trabajador tácitamente lo está aceptando.-

Una segunda teoría es la que sostiene que el Reglamento Interno de Trabajo es un contrato y se basan para afirmar esto en lo siguiente: los trabajadores al ingresar a la empresa no conocen el Reglamento Interno, pero se adhieren a él por el hecho de firmar el contrato de trabajo con el patrono; es decir, que se establece un contrato de adhesión.-

Hay una tercera teoría, por la cual se faculta al patrono para elaborar la ley de la empresa, pues el patrono, como jefe de una comunidad, como director, es justo que se le otorgue la facultad de hacer las normas de la empresa.-

Como vemos, el Reglamento Interno es diferente del contrato colectivo de trabajo, pues éste resulta de la convención; en cambio el Reglamento surge de la voluntad unilateral del patrono.-

Concluyendo podemos decir que el Reglamento Interno de Trabajo es una facultad comprendida en el llamado Derecho de Industria del patrono, Derecho que está limitado por las leyes dadas por el Estado y la costumbre.-

3) La Sentencia Colectiva de Trabajo.-

La sentencia colectiva de trabajo es la última fuente especial del Derecho del Trabajo.-

Debo referirme primero en este último aspecto de este trabajo, a la clasificación de los conflictos colectivos de trabajo.-

En general, los conflictos de trabajo pueden ser individuales y colectivos. Los colectivos a su vez, pueden ser conflictos colectivos de carácter jurídico y -- conflictos colectivos de carácter económico.-

Los primeros son dilucidados por una sentencia impuesta por los tribunales laborales adscritos al Poder Judicial.-

Los segundos, o sean los de carácter económico son los que se ventilan en el Departamento Nacional de Trabajo, que es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.-

Los conflictos colectivos de carácter económico son dilucidados por una -- sentencia colectiva que es dictada por el Jefe del Departamento Nacional de Trabajo, y que, fundamentalmente, lo que declara es la legalidad o ilegalidad de una -- huelga.-

En el fondo, la sentencia colectiva, como bien lo dice Mario de la Cueva, "cumple la función de un contrato colectivo de trabajo."

Ahora bien, en nuestro país, por lo general no se dictan sentencias de este tipo, pues la generalidad de las huelgas son de hecho, de tal manera que difícilmente se puede sentenciar un conflicto de esta naturaleza.-

Lo anterior, no es óbice para que la sentencia colectiva sea tenida como una verdadera fuente del Derecho del Trabajo, ya que, fundamentalmente, engendra el Derecho, lo hace nacer.- Esto lo podemos confirmar al leer el artículo 24 Tr. - que ya se transcribió en este trabajo, el cual pone como verdadera fuente del Derecho Laboral a la sentencia colectiva.-

Debe tenerse muy presente que la sentencia a que nos referimos, debe llenar requisitos totalmente distintos a las sentencias dictadas por los tribunales adscritos al Poder Judicial; en suma, pues, la sentencia colectiva es distinta, - formalmente hablando, a las sentencias dictadas, para el caso en los conflictos - individuales de trabajo.-

Para terminar solamente creo oportuno y necesario agregar que la sentencia colectiva de trabajo, es una fuente de expresión de nuevas formas jurídicas.-

Nó hay duda que son normas individualizadas, es cierto, pero hay que aceptarlo también, que es una forma de integración del Derecho.-

C A P I T U L O X I

CONCLUSIONES

El presente punto de tesis sólo ha pretendido hacer una revisión más o - menos amplia de las fuentes del Derecho Laboral.-

A través del estudio realizado, podemos darnos cuenta que alguna de las fuentes estudiadas, o todas, presentan una serie de problemas, los cuales vienen a dificultar la integración del Derecho, que es lo que se persigue con el estudio de las fuentes del Derecho.-

He tratado de insistir a través del desarrollo del presente punto de tesis, sobre la autonomía del Derecho del Trabajo.- Esta autonomía se ve vulnerada, como ya le hemos demostrado en el presente trabajo.-

Tan importante es el estudio de las fuentes formales del Derecho Laboral, que hace ver la IMPERIOSA NECESIDAD DE REVISAR LAS IDEAS RELATIVAS A LA CONCEPCION DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO TOTALMENTE AUTONOMO.-

Nosotros, en nuestro país, no hemos avanzado mucho en cuanto a la rama del Derecho Laboral se refiere.- La anterior desventaja es debido a múltiples factores, pero principalmente, por el descuido en el nombramiento de los encargados de administrar justicia en materia laboral.-

En nuestro medio, no hay fijeza en cuanto a la jurisprudencia se refiere, siendo los principales culpables los jueces que no razonan sus sentencias, las cuales las firman en una forma mecánica, sin ponerse a pensar en el daño que hacen a la misma administración de justicia.-

La Corte Suprema de Justicia, como el máximo organismo del Poder Judicial, debería tener un órgano de publicación de sentencias en materia laboral; debería establecerse tal como lo hay para el Derecho Civil y el Derecho Penal, una revista exclusiva relativa al Derecho del Trabajo.-

En el aspecto de la doctrina ya dejamos sentado que si es importante como fuente del Derecho en general, lo es más aún como fuente del Derecho Laboral, y ra

zonamos esa opinión en el hecho de ser el Derecho del Trabajo, un Derecho aún en gestación.-

Debe lucharse porque exista en nuestro país una doctrina propia, para -- que no tengamos que estar importando doctrinas del extranjero, doctrinas que, obviamente, difícilmente podrán tener aplicación en un medio como el nuestro.-

Concluyendo, pues, la doctrina debe ser acorde con la naturaleza y perfil propio de nuestro país.-

En las conclusiones anteriores, para la posible solución a los problemas planteados, pueden y deben intervenir los colegios de abogados y todas las instituciones que tengan relación con el Derecho Laboral, tales como sindicatos, la misma Escuela de Derecho, etc.-

Así mismo, la Escuela de Derecho, debe propiciar mesas redondas, coloquios, conferencias, etc., sobre los problemas que hemos planteado, para encontrarles alguna solución, pues no hay que olvidarse que el Derecho del Trabajo es un Derecho vital, de tal manera que al mejorarlo, que al conocerlo mejor, que al estudiarlo más, se evitarían una serie de situaciones que van en desmedro de la vida social en nuestro país.-

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

- ANTOKOLETZ, DANIEL; "Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social";
Editorial Guillermo Kraft, Buenos Aires.-1941.-
- CABANELLAS, GUILLERMO; Tratado de Derecho Laboral; Tomo I Parte General; Edi-
ciones El Gráfico, Impresores Buenos Aires.-
- CABANELLAS, GUILLERMO; "Derecho Normativo Laboral"; Buenos Aires, Bibliográfi-
ca Oncha, 1966.-
- DERECHO LABORAL; Copias de Clases impartidas por Francisco José Retana y Mar-
cos Gabriel Villacorta.-
- DE LA CUEVA, MARIO; "Derecho Mexicano del Trabajo"; Editorial Porrúa S.A.
- GAETE BERRIOS, ALFREDO; "Principios Generales del Derecho del Trabajo"; Editó-
rial Jurídica de Chile, 1951.-
- KROTOSCHIN, ERNESTO; "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"; Editorial Nas-
cimiento, Santiago de Chile, 1957.-
- GION DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR; Primera Parte; Comisión de Es-
tudio del C.C. del Partido Comunista de El Salvador.-
- MAYNEZ, EDUARDO GARCIA; "Introducción al Estudio del Derecho"; Editorial Po-
rrúa S. A.
- La UNIVERSIDAD; Revista Trimestral de la Universidad de El Salvador, año ----
LXXXVII.-
- WALKER LINARES, FRANCISCO; "Nociones Elementales de Derecho del Trabajo; Editó-
rial Nascimento, Santiago de Chile, 1957.-