

55767

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

PROBLEMA DE LA JUSTIFICACION
DE LOS DERECHOS QUE SE RECONOCEN AL PATRONO

TESIS DOCTORAL

presentada

por

ORLANDO SEGOVIA MUGDAN

en el acto público de su Doctoramiento.

San Salvador, El Salvador, Centro América

Mayo de 1966.



T
344.01
SHSR
1066
F. S. Y. C. C. S. S.
Ej. 3



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Dr. Fabio Castillo Figueroa

SECRETARIO GENERAL

Dr. Mario Flores Macal

FACULTAD DE JURISPRUDENCIAS Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

Dr. Roberto Lara Velado

SECRETARIO

Dr. Manuel Atilio Hasbún

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES GENERALES.

Privado sobre Materias: Civil, Penal y Mercantil.

Presidente: Dr. Napoleón Rodríguez Ruiz

1o. Vocal : Dr. Rodrigo Raymundo Pineda

2o. Vocal : Dr. Manuel Antonio Ramírez

Privado sobre Materias: Procesales y Leyes Administrativas.

Presidente: Dr. Francisco Bertrand Galindo

1o. Vocal : Dr. Manuel Atilio Hasbún

2o. Vocal : Dr. Manuel René Villacorta

Privado sobre: Ciencias Sociales, Constitución y Legislación Laboral.

Presidente: Dr. Guillermo Manuel Ungo

1o. Vocal : Dr. Marcos Gabriel Villacorta

2o. Vocal : Dr. Luis Gutiérrez

ASESOR DE TESIS

Dr. Marcos Gabriel Villacorta

TRIBUNAL QUE CALIFICO LA TESIS

Presidente: Dr. Francisco Bertrand Galindo

1o. Vocal : Dr. Guillermo Manuel Ungo

2o. Vocal : Dr. Manuel Atilio Hasbún

En el Decanato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, a las diecisiete horas del día veintiuno de abril de mil novecientos sesenta y seis. Reunidos los infrascriptos integrantes del tribunal examinador nombrado para calificar la tesis titulada "PROBLEMA DE LA JUSTIFICACION DE LOS DERECHOS QUE SE RECONOCEN AL PATRONO", presentada por el Br. Orlando Segovia Mugdan, después de haber estudiado el trabajo y verificado examen oral sobre el mismo el día de ayer, por UNANIMIDAD de votos Acuerdan: a) aprobar la tesis, y b) declarar capaz al alumno para defenderla.

No habiendo más que hacer constar se termina esta acta que firmamos.

Francisco Bertrand Galindo
Presidente.

Guillermo Manuel Ungo
1o. Vocal.

Manuel Atilio Hasbún
2o. Vocal.

DEDICO ESTA TESIS

A mi padre

Remo Antonio Segovia (Q.D.D.G.)

A mi madre

Julia Mugdan v. de Segovia

A mi esposa

Ernestina Monge de Segovia

A mis pequeños hijos

Edgar Orlando y Claudia Armida

I N D I C E

<u>CAPITULO I</u>	<u>Pág.</u>
Introducción.....	1
 <u>CAPITULO II</u>	
Conceptos de Patrono y Empresa.....	6
 <u>CAPITULO III</u>	
Instituciones jurídicas contenidas en nuestra Legislación en las que se consagran los Dere- chos de los Patronos.....	27
a) Principios Constitucionales	
b) Derechos Individuales	
c) Derechos Colectivos	
d) Comentario a cada una de las anteriores instituciones.	
 <u>CAPITULO IV</u>	
Conclusiones al Tema.....	56
Justificación de los derechos que se recono- cen a los Patronos.	

:::::

CAPITULO I

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

Basta enunciar el tema de la presente tesis, para darse cuenta de lo difícil del mismo, precisamente por que me encuentro en un terreno propio de los trabajadores, dentro de un Derecho que ha sido conquistado a base de grandes sacrificios y mil vicisitudes. A todos nos consta que el patrono en todo tiempo se ha resistido a dar a los trabajadores voluntariamente lo que en justicia les corresponde y les ha correspondido. Que el trabajador ha tenido que luchar primero aislado y después unido, sin más armas que sus firmes convicciones de justicia, unas veces en contra del patrono, otras en contra del Estado y otras en contra de los dos para poder llegar a obtener lo que ahora ha conquistado o sea el derecho de ser tratado como persona y no como cosa, el derecho a la Seguridad Social, el derecho a convivir como hombre; el derecho a obtener del Estado la protección que merece y en fin el derecho a ser protegido en sus necesidades económicas, sociales, culturales y demás. Nos ha tocado observar el desarrollo del Derecho de Trabajo, hemos estudiado al trabajador bajo el sistema individualista, en el cual se proclamó que los hombres eran "Libres e Iguales"; que hubo una época en la humanidad en que los hombres vivían en estado de naturaleza, ya que no existía ningún poder sobre ellos y que fue la propiedad privada la que destruyó la libertad e igualdad. Hemos observado

al hombre, bajo el dominio del Estado absoluto, porque su autoridad se hizo valer sobre la conciencia de los individuos hasta llegar al llamado "Régimen Paterno" Estado Providencia o Estado de Policía, en el cual toda actividad, desde la religiosa a la económica debe ser disciplinada por el Estado. Consecuencia es el arbitrio del Gobierno y la grave limitación a la libertad individual. Asimismo tenemos el llamado Estado Liberal cuya característica es considerarlo formado para el servicio exclusivo del individuo. El Estado Liberal tiene sentido en tanto garantice las libertades individuales. El Estado Liberal encausado dentro de sus fríos moldes, no podía subsistir pues dejaba abandonados los sectores sociales más débiles que sin tutela se vieron oprimidos y explotados por los económicamente más fuertes. Esta explotación y opresión ocasionó la unión de los más débiles, la unión de la clase laborante, para defenderse por sus propios medios. De esta manera se entablan las luchas sociales que dieron lugar a graves trastornos que han terminado por dar profunda modificación y transformación al Estado Liberal. También en el campo de la Economía se manifiestan tendencias análogas, en el sentido de excluir o limitar lo más posible, la intervención del Estado, permitiendo el libre juego de las llamadas leyes naturales de la producción y esperando del principio de la libre concurrencia se deriven las mayores ventajas para la sociedad. Tal es el pensamiento de la Escuela Liberal Clásica de Economía. Vemos pues, que las conquistas laborales han sido duras, que proceden de la época en que se negaron esos de-

rechos y que fueron incluidos como delitos en códigos penales, hasta la época actual, en que se les ha reconocido ampliamente lo que les corresponde.

Pero también al lado del trabajador, tenemos que considerar en nuestro sistema político, al patrono, ya que ambos unidos, o sea capital y trabajo, forman la Empresa, que es un centro de integración de actividades personales; supone un conjunto de personas que colaboran en la consecución de los fines de aquella. Como se ha dicho el empresario es el pri--mer servidor de la Empresa, es precisamente éste, el empesa-rio, el primero en aportar su trabajo, siendo además el prin-cipal interesado en el resultado de la actividad empresarial. Tras él se encuentran todas las demás personas que de un modo permanente o no, en una relación de subordinación o de coordi-nación en vista a relaciones con terceros o simplemente para la actividad interna de la empresa, le prestan el concurso de sus energías, de su actividad.

Al empresario le corresponde el trabajo inicial de creación y organización de la Empresa y posteriormente el de dirección, por ser él quien soporta el riesgo de la misma, de manera que con ella se puede enriquecer o empobrecer según que el resultado económico sea próspero o adverso. Quiero dejar constancia que soy ferviente defensor de los derechos de los trabajadores; que creo en una justicia social; que alabo los principios constitucionales que establecen que "Es obliga-ción del Estado asegurar a los habitantes de la República el

goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social; que el régimen Económico debe responder esencialmente a principios de justicia social que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano" y otros de alto contenido de justicia. Soy partidario de la iniciativa privada; de la libertad económica, y estimo que no se debe eliminar la iniciativa ni la fecunda concurrencia de los particulares. Con lo cual quiero decir que el Estado no debe permanecer indiferente o extraño a los problemas sociales, sino por el contrario debe tener una intervención activa y directa en la solución de los diferentes problemas que afecta a la comunidad con el objeto de dar fin a cualquier situación injusta; que su objeto debe ser la realización del bien común o sea el bienestar, no de un sector privilegiado sino de todos.

Finalmente digo, que así como se deben conceder a los trabajadores todos los derechos que son necesarios para llevar una existencia digna de personas humanas, así mismo estoy de acuerdo en ciertos derechos otorgados a los patronos, por que son necesarios para que pueda subsistir unido al trabajador, en esa entidad denominada Empresa, y que todo debe estar enmarcado dentro de nuestro actual Estado de Derecho.

Todas esas razones, a través de este trabajo, me propongo estudiar desde el punto de vista del desarrollo y evolución del Derecho de Trabajo; de sus antecedentes en nuestro país; de lo que es un patrono; una empresa; teniendo como mi-

ra fundamental los derechos de los patronos, contenidos en nuestras principales leyes y finalmente como conclusión tratar de establecer si se justifican o no, los derechos que se reconocen a éstos.

CAPITULO II

CONCEPTOS DE PATRONO Y EMPRESA.

Tócanos ahora referirnos al personaje central de la presente tesis; el patrono, que se nos presenta bajo las formas de sujeto individual o persona jurídica.

El Derecho del Trabajo regula las relaciones entre los trabajadores y los patronos, ocupándose no sólo de las relaciones individuales sino de las colectivas. En este último aspecto, partiéndose de los sujetos individuales (trabajadores y patronos considerados aisladamente), se llega a regular la constitución de los sujetos colectivos (asociaciones profesionales de trabajadores y patronos) y junto a la relación individual de trabajo que se da entre los primeros, surge la relación colectiva, objeto de regulación entre los segundos.

Así se consideran como sujetos del Derecho del Trabajo: los trabajadores de toda clase que prestan sus servicios en virtud de un contrato de trabajo; los patronos y empresarios y los sindicatos profesionales de patronos o de trabajadores.

Entre estos sujetos pueden darse las siguientes relaciones: patrono y trabajador en su carácter individual; patrono persona jurídica y trabajador persona individual; el Estado o entidades oficiales autónomas o semi autónomas y trabajador individual; asociación profesional de patronos y asocia--

ción profesional de trabajadores; patrono o persona individual o jurídica y asociación profesional de trabajadores.

Expone Pérez Botija que considerar como sujetos de este derecho sólo al trabajador y al empresario particular, es tener del derecho de trabajo una visión privatística, siendo así que estima también como sujeto al Estado o a instituciones oficiales, aceptando que gran parte de las relaciones jurídicas que integran el Derecho Laboral, tienen a los trabajadores y empresarios como sus titulares exclusivos.

Se designa con el nombre de sujeto individual del derecho del trabajo, a toda persona que concurra a la formación y cumplimiento de la relación individual de trabajo; estos son, principalmente, patrono y trabajador; no obstante que junto al primero operan auxiliares que son representantes del mismo en las relaciones administrativas internas en la empresa, tales como: directores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o de administración en la empresa.

Las relaciones entre patrono y trabajador se formalizan a través del contrato de trabajo, el cual es definido en nuestra legislación como el convenio verbal o escrito, en virtud del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a otra, natural o jurídica, bajo la dependencia de ésta y mediante un salario. Esa misma relación se concretiza en el momento en que el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza de trabajo.

La finalidad del contrato individual de trabajo, es determinar los derechos y obligaciones del trabajador y del patrono, así como las condiciones en que el primero deberá prestar los servicios. Pero existen casos en que, no existiendo el contrato mencionado las obligaciones y derechos de las partes y las demás condiciones necesarias surgen del solo hecho de que una persona natural ponga a disposición de otra, su fuerza de trabajo. Estableciéndose la existencia de este hecho durante dos días completos y consecutivos, la Ley de él deduce una presunción de la existencia del contrato individual de trabajo.

Este contrato individual de trabajo puede preceder o seguir a la prestación del servicio. Precede cuando se celebra antes de iniciarse las labores y sigue a éstas en los casos en que la Ley no exige la celebración de dicho contrato o cuando la misma lo presume con base en el hecho real de haberse puesto a disposición de otra la fuerza de trabajo de una persona por más de dos días completos y consecutivos.

No debe confundirse en ningún momento lo que es el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo. Aquel no es más que una formalidad, ésta es un hecho, una realidad; el primero puede existir sin que se haya dado la relación. Esto último aunque nuestro Código de Trabajo no lo diga expresamente, se deduce de alguna de sus disposiciones tales como las contenidas en el Art. 18 y 19 del mismo cuerpo legal.

Además puede existir la relación de trabajo sin que legalmente pueda establecerse la existencia del contrato individual de trabajo, pero existiendo éste según el Art. 42 del Código de Trabajo, se produce responsabilidad, ya que dispone dicho Artículo que: Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador o, en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el trabajador podrá demandar la resolución del contrato y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo.

Cabanellas considera el contrato de trabajo como una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho mediante una remuneración denominada salario.

Mario de la Cueva define el contrato como aquél por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

Pérez Vives, lo considera como una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona en forma continuada, a cambio de un remuneración.

En resumen tenemos que el trabajador, sujeto del de-

recho y del contrato de trabajo, solamente lo es la persona física, humana, de uno u otro sexo, con limitaciones legales en cuanto a la edad mínima para contratar o ser contratada. Las personas morales o jurídicas son por su naturaleza inhabiles de prestar un servicio que consista en energía humana de trabajo, al servicio de otra persona.

Si bien es cierto que las personas jurídicas por su índole carecen de fuerza de trabajo que es atributo específico de la persona humana natural, en algunos países se ha permitido que los sindicatos se comprometan a prestar servicios celebrando contratos de obra. Por medio de estos contratos dichas entidades se obligan bien a realizar determinadas obras o bien a suministrar a una empresa determinada la mano de obra que necesita en el proceso de la producción. Estos actos jurídicos han terminado por no ser admitidos por las legislaciones en vista de que en el primer caso el sindicato se convierte en un verdadero patrono y en el segundo porque adquiere la condición de un verdadero intermediario, lo que desnaturaliza las finalidades del sindicato al asumir para con sus afiliados las obligaciones que solamente deben competir al patrono, tal como lo explico en esta Tesis al tratar sobre la libertad de trabajo, la libertad de contratación y la libertad de asociación profesional.

De acuerdo con nuestra Ley, la calidad de trabajador se determina, por la existencia de un vínculo contractual, la boral, al manifestar nuestro Código que trabajador es toda

persona natural que presta sus servicios a otra natural o jurídica en virtud de un contrato de trabajo.

Hay un criterio que considera como trabajador, a la persona que pertenece a una clase social determinada, o sea la clase trabajadora. Esta concepción ha sido desechada por cuanto la noción de clase social es de naturaleza política---económica y no jurídica, siendo insuficiente para determinar la calidad de trabajador, además, por que, previamente a la existencia de una relación jurídica de trabajo, debe situarse a la persona dentro de una clase social, siendo que la realidad puede ser otra. La existencia de una relación de trabajo debe ser y es el único elemento de juicio que determina si la persona trabajador lo es desde el punto de vista que ocupa en el fenómeno de la producción, posición que es objetiva por lo que estamos de acuerdo con el criterio que adopta nuestra Ley, al determinar la calidad de trabajador con base en la existencia de un vínculo contractual de índole laboral.

En nuestra Constitución en el Art. 181 se refiere a trabajadores manuales o intelectuales. En el Art. 191 se distinguen como diferentes los conceptos de empleado y obrero; pero en estas disposiciones la diferencia de concepto se fundamenta en atención a las diferencias de actividades; serán éstas las que marcará la distinción entre trabajador manual, intelectual, obrero o empleado. Trabajador intelectual o empleado, será aquél que se dedique a actividades en donde predomine el trabajo intelectual sobre el material, no importan

do la naturaleza de la empresa donde se presten los servicios, ni la forma en que se haya estipulado el salario, ni el período de pago, ni cualquier otra circunstancia o condición.

Siguiendo a Cabanellas considero al trabajador como aquella persona natural que pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro; que éste con su propia organización, cualquiera que sean sus dimensiones, sabrá hacer converger las energías que se le prestan, en el logro de los fines que se ha propuesto alcanzar, siendo así trabajador, dentro del derecho de trabajo la persona que se pone a disposición del empresario, sobre la base de un contrato que lo incorpora en la organización de la empresa.

El otro sujeto del mismo derecho es el patrono, quien se identifica como empleador, empresario, industrial, capitalista, etc. etc.

De todas ellas, la palabra empleador, reviste gran importancia pues ha sido adoptada por un organismo internacional como es la O.I.T. (Organización Internacional de Trabajo), siendo la razón de ello que de dicha organización forman parte los estados de régimen socialista, en los cuales no se usa el término patrono privado, como se hace en nuestro régimen jurídico-político. En los primeros el Estado es el único patrono, por ser el dueño de los medios de producción, y por ello se adoptó dicha palabra, que es sinónimo de patrono, y se adapta a cualquier sistema en el que se emplee.

El patrono no es sino aquél que poseyendo tierra o capital emplea trabajadores a su servicio. El patrono podrá ser el propietario empresario como se llama al que posee determinada empresa, que puede serlo una persona natural o jurídica pero con trabajadores bajo su servicio y dirección. Por lo general el concepto de patrono coincide con el de empresario. Pero existen casos en que no se da tal coincidencia ya que hay empresarios que no son patronos porque siendo tallerista no ocupan ningún trabajador dependiente. No debe confundirse el concepto económico de empresario con el concepto laboral de empresa. Empresario es el titular de la empresa: esto es, el que conjugando capital y trabajo obtiene una determinada producción. El factor de producción trabajo puede aportarlo a la empresa el mismo empresario o aprovechar en esa línea el trabajo ajeno, sólo en este último caso estamos en presencia del concepto laboral de empresa.

En cuanto a la capacidad legal de la persona natural para ser patrono, se considera que es la persona mayor de edad y los menores habilitados de edad, entendiéndose que el no habilitado deberá ejercer sus funciones a través de su representante legal; pero siempre conservando su calidad de patrono, ya que de lo que carece es de la capacidad de ejercicio, la cual tiene que desempeñarla por medio de quien lo representa, lo que no destruye el vínculo contractual el cual se da entre este menor, que tiene capacidad de goce y el trabajador.

Nuestra Ley acepta como patrono no sólo a la persona natural o jurídica en su aspecto privado, sino también al Estado, a los Municipios o Instituciones Oficiales Autónomas o semi Autónomas, cuando contratando éstos últimos como personas de Derecho Privado fueren sujetos de relaciones de trabajo, considerando así mismo que cuando las relaciones de trabajo en que el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas o semi Autónomas intervengan como personas de Derecho Público, no se regirán por el Código de Trabajo.

De manera que según la disposición anteriormente relacionada a dichas instituciones públicas se les aplican las disposiciones del Código de Trabajo cuando contratando como personas privadas son sujetos de relaciones de trabajo.

Pero cuándo es que el Estado y las otras instituciones públicas contratan como personas de derecho público y cuándo lo hacen como sujetos de Derecho Privado?. El Derecho Público es considerado como el conjunto de normas que rigen la organización del Estado y la actividad de éste directamente encaminada al cumplimiento de las atribuciones que al mismo le corresponden. El Derecho Privado está constituido por el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los particulares y es aplicable a aquellas en que el Estado interviene, cuando desarrolla actividades que no tienden inmediata y directamente a la satisfacción de las necesidades generales que le corresponde, es decir, cuando actúa como cualquier individuo particular.

El Derecho Pública se caracteriza por regular relaciones en las que uno de los sujetos, la entidad Estatal, tiene preeminencia o superioridad sobre la otra, que le está subordinada, mientras que en el Derecho Privado ambas están en situación de igualdad.

De ahí que las relaciones de Derecho Público sean imperativas mientras que en Derecho Privado son de coordinación.

El Estado tiene una sola personalidad, que se manifiesta por dos voluntades en su manera de actuar. Esta personalidad única con doble voluntad es la que acepta nuestro Código. El Estado desarrolla sus actividades imponiendo sus determinaciones, es decir con su voluntad soberana, pero en determinadas ocasiones no es necesario proceder por vía de mando para la contratación de trabajadores y en este caso el Estado o sus entes descentralizados se someten al principio que domina las relaciones entre particulares reguladas por el Derecho Privado. Así, cuando el Estado o un ente descentralizado emite un acuerdo para el nombramiento de un funcionario o empleado cuya plaza está precisamente renglonada en un presupuesto y lo verifica por un acto de autoridad o de imperio se afirma que en este caso interviene como persona de Derecho Público; pero cuando el mismo Estado o sus entes, hace un llamamiento de trabajadores y éstos acuden a discutir las condiciones y se inscriben por regla general en el sistema de Planillas, entonces se dice que intervienen como Persona de Dere--

cho Privado, y por lo tanto sus relaciones de trabajo se rigen por las leyes que regulan el trabajo entre patrono y trabajadores privados.

Entonces podemos decir, que el Estado y sus entes descentralizados contratan como persona de Derecho Privado, cuando se despojan de su poder de mando, de su calidad de ente soberano y se someten al Derecho Privado, como simple particular, como una persona jurídica cualquiera, sin ventajas ni preeminencias, sin que medie en las relaciones un Acuerdo en que se haga valer su condición de soberano.

El Código de Trabajo considera que patrono es toda persona natural o jurídica que emplee los servicios de una o más personas naturales en virtud de un contrato de trabajo.

Son Personas Naturales todos los individuos de la especie humana cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición y son Personas Jurídicas las personas ficticias capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y ser representadas judicial o extrajudicialmente. Art. 52 del Código Civil.

No sólo el término trabajador sino también el de patrono, han dado problemas referentes a su determinación o identificación dentro del contrato de trabajo. Se ha tratado de determinarlos o identificarlos recurriendo al grupo o clase social a que cada uno de ellos pertenece o bien a la actividad propia de cada uno dentro de la empresa, organización o

establecimiento; en cuanto a ello estoy de acuerdo con varios tratadistas en que la determinación de los sujetos del contrato de trabajo debe hacerse tomando como base la relación jerárquica de cada uno; el trabajador como dependiente y al patrono, sea éste persona natural o jurídica, pública o privada, como aquella que emplea los servicios de personas naturales, constituyéndose por éllo como un superior jerárquico del asalariado que se encuentra en situación subordinada en virtud del contrato o de la relación de trabajo.

Con relación al patrono como persona natural, es de tal importancia su situación dentro de la empresa, que su muerte o la incapacidad legal, física o mental, que traiga como consecuencia directa la interrupción de las labores se considera como causa suficiente para suspender el contrato de trabajo, así mismo su situación personal determina la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad de las partes, o sea patrono y trabajador, siempre que traiga como consecuencia directa y necesaria la cesación definitiva de las labores.

Estas situaciones se nos pueden presentar en aquellas empresas donde el Patrono es una persona natural, cuya dirección, responsabilidad y presencia es indispensable para que la Empresa de que se trate pueda operar.

Se observa esto en pequeñas empresas, no así en aquellas de capacidad económica superior, en las cuales, aún cuando el patrono sea persona natural, ocupa a otros que son sus

representantes, tal como los gerentes, que actúan en su nombre en toda clase de actuaciones.

En las empresas, cuyo patrono es una sociedad de personas, también tienen gran importancia los socios, considerados individualmente ya que la muerte, su incapacidad o su insolvencia puede traer como consecuencia la disolución de la sociedad, con lo cual siguiendo los trámites legales se le puede poner fin a la empresa.

Creemos de importancia establecer la diferencia entre ciertos términos frecuentemente usados dentro del Derecho de Trabajo y con los cuales se hace referencia al patrono, tales son industria, establecimiento, fábricas y empresa.

Por industria se entiende construir, edificar y también se llama industria un conjunto de trabajo humano, como los inventos, descubrimientos y aplicaciones que producen utilidades, en muchos otros campos distintos de lo económico. La industria motiva la división del trabajo, y éste es en general, el ejercicio de las fuerzas físicas o las facultades intelectuales del hombre.

El establecimiento ha sido definido como una reunión de varias personas que trabajan juntas de manera permanente en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma persona o razón social o por el conjunto permanente que trabaje en el mismo lugar y dependen de un mismo patrono o sociedad, entendiéndose la palabra lugar,

en su sentido de fábrica o local en que se desarrollan las labores.

La empresa y establecimiento se distingue cuando la actividad del empresario toma cierta amplitud, así una empresa puede tener varios establecimientos pero desprovistos de la independencia jurídica y económica propia de la empresa.

En la antigüedad encontramos como primer fenómeno de empresa, la etapa en que los hombres formaban pequeños grupos autónomos que producía todo lo que requerían para satisfacer sus necesidades, estando cada grupo constituido por la familia, dentro de la cual se encontraban los esclavos y luego los siervos; en una segunda etapa era el oficio ejercido por artesanos, productor que ya no trabaja para sí mismo sino para el cliente; en una tercera etapa la constituye el trabajo a domicilio y en ella el artesano ya no produce directamente para el público sino por cuenta de grandes contratistas, aún cuando conservan la propiedad de sus herramientas, a dejado de ser dueño de la materia prima, reuniéndolos a fin de ser posible una mejor división de trabajo en locales en los cuales le proporcionan materia prima y herramientas, asegurándoles una remuneración proporcional al tiempo utilizado; y la última etapa es la fábrica en que la utilización de máquinas prevalece y en que la concentración de capitales es cada vez más sensible. En esta última etapa nace la empresa, como un ente capaz de incrementar la producción en gran escala para servir a un mercado amplio de consumo en lugar del parroquia-

no aislado. Al juntarse así, capitales y hombres, que permiten mayores unidades producidas, toman forma las diversas empresas con matices jurídicos distintos.

La empresa en sentido económico se considera como un organismo que se propone esencialmente producir para el mercado ciertos bienes o servicios, con independencia económica de cualquier otra entidad, considerándose al empresario como aquella persona que funda, posee, dirige y obtiene una determinada ganancia o pérdida de tal organización, constituyendo así la forma de la producción capitalista, destinada al comercio para la consecución de la mayor ganancia posible, siendo al mismo tiempo la forma mercantil de la producción.

Así, la empresa es el organismo que une y coordina los varios elementos de la producción y los dirige a realizar los, efectuando la fabricación de determinados bienes o la prestación de ciertos servicios requeridos por la sociedad a través de la adecuada combinación de los medios de producción, capital y trabajo.

En la empresa así considerada tenemos de una parte actividades, es decir, trabajo, tanto material como intelec--tual, de otra, medios, bienes económicos, pero lo que se destaca es la finalidad, el crear utilidades, producir bienes materiales, prestaciones, etc. para terceros y no para el pro--pio empresario.

Nuestra llamada economía capitalista de libre empre-

sa, es ante todo un sistema de precios, mercados, pérdidas, ganancias, oferta y demanda lo que determina qué bienes y servicios deben ser producidos y en qué cantidades, cómo serán producidos, es decir, por quién y con qué medios y técnicas se van a producir y para quienes van a ser producidos; quién va a disfrutar de los bienes y productos obtenidos y cómo va a ser distribuido el total de la producción nacional, entre los diferentes individuos y familias.

En nuestro actual régimen jurídico económico, en la empresa se producen dos clases de relaciones, por un lado una relación social que liga entre sí a los empresarios, dueños de los medios de producción, y de otro lado, la relación entre el empresario y el trabajador con un contrato de trabajo, constituyendo todas estas relaciones la empresa.

Entre los elementos que integran la empresa se constituye una verdadera solidaridad; así, si el capital se retira, la empresa se hunde; si el empresario es negligente en su negocio, la misma se tambalea, y si los trabajadores no hacen el esfuerzo necesario o tienen demasiadas prestaciones, la producción disminuirá y las pérdidas no tardarán por mucho tiempo en manifestarse.

Es claro que la persona o personas que integran la empresa, no deben ser confundidos con ésta, que tiene personalidad propia, vive independiente de los individuos que la componen, existiendo sí entre todas ellas un vínculo que se traduce en colaboración para obtener el fin deseado.

En el campo del derecho mercantil en el cual la empresa es tema central, se le considera como el elemento vivo de la moderna economía organizada, siendo un conjunto de elementos humanos y de medios naturales ordenados a un fin.

La empresa es un conjunto de trabajo, bienes materiales e intangibles, para ofrecer con móvil de lucro y de manera sistemática bienes o servicios, siendo sus características su permanencia y la unidad de destino de sus componentes.

La empresa para ser tal, no necesita bienes inmuebles ni siquiera asiento fijo, sin embargo, cuando la empresa adquiere gran desarrollo, engloba con frecuencia bienes inmuebles, como ocurre cuando adquiere locales para sus oficinas, almacenes, fábricas, etc.

La empresa, aunque en sí es una unidad, está compuesta por diversos elementos, los cuales son de distinta naturaleza: materiales unos; inmateriales otros y personales.

Elementos materiales son los inmuebles y muebles que se utilizan en la empresa, o en sus establecimientos.

Entre los elementos inmateriales se pueden citar los derechos de crédito, o los que integran la propiedad inmateriales, tales como el nombre comercial, marcas, avisos, patentes, etc.

Finalmente el elemento personal está integrado por todos los que prestan su colaboración en la empresa; es el

personal que labora en la misma y el conglomerado que obtiene de ella las cosas y servicios que proporciona, esto es la clientela.

La coordinación de los elementos de la empresa, conforman la causa de la misma y esta coordinación es el producto de la inteligencia humana, aplicada a hacer que de un conjunto heterogéneo de elementos dispares, resulte una combinación apta para la obtención del fin deseado.

En el Derecho del Trabajo, la empresa significa una ordenación de esfuerzos para determinado fin, en el que colaboran y son partes el patrono y el o los trabajadores, concibiéndose así la empresa como una coordinación de medios personales, materiales e inmateriales, destinados a un fin permanentemente determinado por el empresario.

La noción de jerarquía penetra en el ámbito del Derecho Laboral, afirmándose que la empresa constituye una unidad productora, debiendo ordenar sus elementos integrantes, en una jerarquía que subordina los elementos materiales e inmateriales a los de categoría humana y todos ellos al fin o fines propuestos.

La actual organización social y económica busca en el seno de la empresa, no la oposición entre obreros y patronos, sino una verdadera armonía entre ellos, una verdadera comunidad, fundada sobre estimaciones recíprocas, cuyo fin es producir, por lo que todos los elementos que participan, coad

yuban para una finalidad. Nuestra Constitución nos dice en su Art. 182, que el trabajo estará regulado por un Código de Trabajo que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el Capital y el Trabajo.

En la actualidad, es frecuente, sobre todo en las grandes sociedades, o en grandes explotaciones industriales, que el elemento patrono desaparezca para ser sustituido por la noción de empresa, y como consecuencia de ello, se tiende a sostener que ya no existe relación directa entre el propietario y quienes trabajan, que no hay relación de persona a persona, y que el trabajador más bien está vinculado con el establecimiento, y con la empresa.

La relación del personal opera entre trabajadores y los que representan a los dueños de los capitales, quienes sólo actúan en función económica, participando de utilidades o soportando las pérdidas si se produjeran; pero no obstante ello, el vínculo contractual siempre se mantiene entre el patrono y el trabajador, por la razón de que siendo éste de naturaleza jurídica, no puede operar sino entre personas.

Por empresa en sentido laboral debe entenderse, cualquier actividad organizada que se lleve a cabo con un fin propio ya sea éste industrial, comercial, de servicios o agropecuarios. La regla es que en la empresa intervienen un patrono, en calidad de empresario y trabajadores dependientes en calidad de subordinados, para lo cual se necesita cierta orga

nización jerárquica debidamente regulada y ciertos medios materiales encaminados al cumplimiento de aquella regulación. La empresa está constituida por una totalidad de instalaciones y elementos, no es indispensable que el empresario sea el dueño, basta que disponga de ellas, como en el caso de un arrendatario o usufructuario.

El trabajador está incorporado a la empresa, sirve a los fines de la misma que son los del Patrono.

La empresa se considera como una entidad independiente del patrono, provista de cierta duración propia, que realiza sus actividades por medio de personas naturales, no importando sino en algunos casos, el cambio de patrono o trabajador, sin embargo, los sujetos del derecho del trabajo son siempre los mismos: patrono y trabajadores que componen, y que, cumplen en ellas, el fin que se ha impuesto. Las relaciones jurídicas se establecen entre personas y no con la empresa.

No existe en nuestra Ley Laboral una definición legal de empresa, al emplearse esta palabra o alguna usada como sinónimo, en las leyes, el legislador más bien se refiere a la persona del empresario y no a la cosa.

El concepto de empresa posee eficacia dentro del Derecho Laboral, principalmente porque el contrato de trabajo se cumple y realiza dentro de la misma o de sus establecimientos y también por la extensión que se ha dado en la legislación al término empresa, al sustituirse el concepto patrono

por el de empresa, no ampliándose efectivamente los alcances de las figuras jurídicas, que siguen siendo las mismas.

El Salvador tienen derecho a ser protegidos en la conservación y defensa de su vida, honor, libertad, trabajo, propiedad y posesión; que toda persona tiene derecho a disponer libremente de sus bienes conforme a la Ley y que se garantiza la libertad de contratar conforme a las Leyes".

Consecuente con lo anterior y siendo nuestro régimen jurídico-económico-político respetuoso de la propiedad y de la fecunda iniciativa privada, concede obligaciones y derechos al patrono, para que en armonía con los que se reconocen a los trabajadores, en una verdadera colaboración armónica, pueda el primero cumplir con el fin que se haya impuesto.

Es decir, que los derechos que se conceden al Patrono, existen gracias a que es jurídicamente posible la organización y funcionamiento de la empresa privada, sin la cual sólo habría un patrono: El Estado, y esta circunstancia limitaría el ámbito de las libertades individuales. La empresa privada, tal como existe, ha proporcionado alicientes para la eficacia, para el desarrollo de productos nuevos y de nuevos métodos de producción. Sostiene nuestro sistema el régimen de propiedad privada de los bienes de producción, como fundamento necesario para la libertad personal, para la iniciativa privada y para el progreso social.

Por tanto, estamos de acuerdo en lo manifestado en la Encíclica Rerum Novarum, cuando en ella se dice que "Una clase social tiene absolutamente necesidad de la otra", y

CAPITULO III

INSTITUCIONES JURIDICAS CONTENIDAS EN NUESTRA LEGISLACION EN LAS QUE SE CONSAGRAN LOS DERECHOS DE LOS PATRONOS.

Los diversos derechos conferidos a los patronos en la Constitución Política y regulados en el Código de Trabajo, mediante los cuales es posible que subsista el ente denominado "empresa", donde se conjugan las relaciones entre patrono y obrero, tienen como base principios filosóficos reconocidos por disposiciones expresas de nuestra Carta Fundamental, tales como los que establecen: "que es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social; que el régimen económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano; que se garantiza la libertad económica en lo que no se oponga al interés social; que el Estado fomentará y protegerá la iniciativa privada, dentro de las condiciones necesarias para acrecentar la riqueza nacional y para asegurar los beneficios de ésta al mayor número de habitantes del país; que se reconoce y garantiza la propiedad privada en función social; que serán fomentadas y protegidas las asociaciones de tipo económico que tiendan a incrementar la riqueza general, mediante un mejor aprovechamiento de los recursos naturales y humanos y a promover una justa distribución de los beneficios provenientes de sus actividades; que todos los habitantes de

que "ni el capital puede existir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital".

Basándonos en la diferencia económica que existe entre quienes detentan en sus manos los bienes de producción y aquellos que solamente poseen como único bien su fuerza de trabajo y en el hecho de ser ampliamente conocidos los derechos que las legislaciones y en especial la nuestra reconocen y garantizan a los trabajadores, seguidamente he de ocuparme en exponer los derechos y garantías que legalmente asisten al patrono.

En el ámbito del derecho colectivo del trabajo y según lo dispuesto en el Art. 190 de la Constitución Política, se faculta al patrono para celebrar contratos y convenciones colectivos de trabajo; y para solicitar que se uniformen las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base a las disposiciones que contengan la mayoría de contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada clase de actividad.

El Art. 191 le reconoce al patrono el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y el Art. 192 le concede el derecho al paro.

En el Código de Trabajo encontramos los siguientes derechos conferidos a los patronos: el de suspender el contrato individual de trabajo; el de terminación del mismo sin res

ponsabilidad patronal; el de despedir de hecho; el de libre contratación; potestad disciplinaria en la empresa y durante el desarrollo de las labores y, además, la regulación y desarrollo de los derechos ya mencionados, tales como: el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin que en ello se haga distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas; el derecho de exigir al sindicato que pertenezca a él el 51% de los trabajadores de su empresa, para celebrar contrato colectivo de trabajo o a revisarlo en su caso y, el de obligar a celebrar convención colectiva de trabajo a un sindicato de trabajadores, cuando los patronos hayan constituido una asociación profesional; la facultad de pedir que se uniformen las condiciones de trabajo existente en las diferentes actividades económicas y, finalmente, el derecho al paro.

-----0-----

El Contrato Colectivo es, en forma general, el convenio que celebran los sindicatos de trabajadores y el empresario, para fijar las condiciones de trabajo que se entenderán incluidas en los contratos individuales de trabajo. Con más precisión la doctrina lo ha definido así: "El convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante su vigencia, las prestaciones individuales de trabajo".

Nuestra Constitución Política no define el contrato colectivo de trabajo. No obstante se ha instituido expresamente en el Art. 190 de la misma. Efectivamente, en esta disposición se ordena al legislador ordinario que regule las condiciones en que deben celebrarse los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Por otra parte, el enunciamiento constitucional del derecho de asociación profesional, implica tácitamente el reconocimiento del contrato colectivo, puesto que la finalidad primordial de las asociaciones profesionales, que es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, se alcanza por medio del contrato o convención colectivos de trabajo.

El Código de Trabajo tampoco define la institución que nos ocupa: se limita a determinar, en el Art. 224, el objeto de este contrato, objeto que a su vez, permite al intérprete formarse una noción legal del mismo y sobre todo de su contenido. Según esta disposición, "el contrato colectivo tiene 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".

Conforme nuestro ordenamiento jurídico y desde el punto de vista de la parte obrera, el contrato colectivo de trabajo puede celebrarse únicamente, por un sindicato de trabajadores; en cambio, por la otra parte sólo puede ser un patrono. Basta entonces para su formación, la concurrencia de

las voluntades de quienes pueden ser partes. Y es así, porque el contrato colectivo, fuente de derecho autónomo, es derecho de la empresa, cuyo proceso de producción exige como elemento fundamental, la participación de los destinatarios del mismo contrato, esto es, del elemento humano armoniosamente relacionado en la empresa.

Este derecho se reconoce tanto a patronos como a los sindicatos de trabajadores, porque se considera como un derecho de empresa y por eso, es requisito esencial, que en su formación participen los factores más importantes de la relación de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, aunque sea una verdadera conquista de los trabajadores, porque persiguen con él el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, lo que tiene como consecuencia, el mejoramiento de su vida y de los suyos, en sus aspectos sociales y económicos, al regular en forma general las relaciones de trabajo, es además un derecho reconocido al patrono por la Ley, que le faculta para solicitar su celebración, llevando con ello la paz a la empresa durante su vigencia. Esta paz que en el fondo es armonía funcional dentro de la empresa, representa un grande y poderoso beneficio para el patrono, por cuanto con dicha armonía funcional logra una prestación eficiente de servicios uniformemente retribuidos; puede determinar con base cierta el costo de la mano de obra que emplea y, finalmente, puede considerar como lograda, durante cierto tiempo la regularidad de la producción

de la empresa. La organización obrera se obliga a respetarlo y ayudar al mantenimiento de esa paz, trayéndole así al patrono tranquilidad porque sabrá a que atenerse durante su vigencia y porque nadie podrá exigirle mejores condiciones.

Puede así mismo el patrono solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo celebrado con un sindicato, solicitud que deberá hacerla en el penúltimo mes del plazo de su vigencia o de su prórroga, teniendo así mismo la facultad de solicitar la revisión en cualquier tiempo, si las condiciones económicas de la empresa variaren sustancialmente, y se produjeran aún antes de la terminación del plazo o de su prórroga.

La revisión del Contrato Colectivo es uno de los derechos que más importancia tiene para el patrono, porque esa institución representa para él, el medio eficaz de hacer soportables las altamente beneficiosas prestaciones que en un período de bonanza económica, otorgó a sus trabajadores. Por medio de la revisión y exponiendo causas justas o mala situación económica de la empresa, el patrono puede lograr que se disminuyan o se regulen en forma conveniente, incluso las obligaciones que directamente tiene para con el Sindicato.

La revisión es de tal importancia desde el punto de vista patronal, que por su medio puede éste evitar para si y para sus trabajadores, males tan grandes como los que traen la suspensión de las labores o el cierre total de la empresa.

El mismo título que regula el contrato colectivo con tiene un segundo capítulo, destinado a normar las convencio-- nes colectivas de trabajo. Nuestra legislación distingue am-- bas instituciones por medio de un elemento simplemente for--- mal. Este consiste en que, en tanto el contrato colectivo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono, la convención colectiva se celebra entre un sindicato de traba-- jadores y un sindicato de patronos.

La doctrina parece inclinarse a favor del término convención colectiva de trabajo desechando el término contra-- to colectivo de trabajo, desde luego que se trata de un acuer-- do entre dos grupos sociales, que quieren y persiguen un mis-- mo fin que es: crear una situación objetiva consistente, como ya lo hemos dicho, en un conjunto de condiciones de trabajo que deben observarse en los contratos individuales.

La distinción legal anotada entre contrato y conven-- ción, es pues: insustancial. En efecto, aparte de las consi-- deraciones doctrinarias anteriores, la vida de ambas institu-- ciones está sujeta a regímenes jurídicos semejantes. Lo de-- muestra así el Art. 242 del C. de T., según el cual, todo lo relativo al contenido de la convención colectiva, efectos, inscripción y prueba de la misma se sujeta a lo que se dispo-- ne para el contrato colectivo.

-----o-----

El contrato-ley representa una superación del contra

to colectivo de trabajo. Por eso se ha expresado que existe, en la evolución del Derecho Colectivo del Trabajo, una transición del contrato individual al contrato colectivo y de éste, elevándose a un grado superior, se llega al contrato-ley. Este contrato, como su nombre lo indica, es ley dentro de las empresas dedicadas a una misma actividad económica. Ellas constituyen pues, el ámbito especial de validez del mismo. Desde este punto de vista, se diferencia de la ley, en cuanto al ámbito o campo de aplicación del primero, es más reducido que el de ésta; pero, asimismo, al igual que la ley, obliga por su generalidad, a todas las personas que son destinatarias del contrato-ley. En el caso de este cabe anotar que él es una fuente de Derecho, pero no una fuente autónoma como el contrato colectivo, puesto que su validez depende del reconocimiento o declaración del Poder Público, mediante el decreto-ley correspondiente.

Se establece en el Título Tercero Libro Segundo del Código de Trabajo, el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, esto es, para dar vida al contrato-ley. Esta figura jurídica tiene por objeto elevar a la categoría de obligatoria observancia, circunscritas a una rama económica determinada, las disposiciones comunes contenidas en la mayoría de los contratos o convenciones colectivas de trabajo, vigentes en las empresas dedicadas a una misma actividad económica.

El contrato-ley, como lo expone Mario de la Cueva,

es el grado mayor en la evolución del contrato colectivo: nace de éste, pero se independiza y adquiere perfiles propios, siendo su propósito la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores que laboran en una actividad económica; para obtener estabilidad de las mismas condiciones de trabajo; para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y, finalmente, para evitar la concurrencia desleal entre empresarios.

El contrato-ley tiene como finalidad imponer condiciones uniformes para el trabajo, en una rama económica determinada, exigiendo que las condiciones de trabajo que van a uniformarse, preexistan en contratos colectivos, cuyas disposiciones comunes se elevan a la categoría de obligatorio cumplimiento y que estas condiciones rijan en los dos tercios por lo menos, de las empresas dedicadas a una misma determinada actividad económica y además, que dicha mayoría de empresas, consideradas en su conjunto, tengan a su servicio y en forma permanente por lo menos, a los dos tercios de los trabajadores de esa misma determinada actividad económica.

La vida del contrato-ley es independiente de la de los contratos colectivos, pues su existencia depende, como ya se dijo del decreto ley emitido por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social ya que a tenor del inciso segundo del Art. 252 C. de T. "Tal decreto se calificará como contrato-ley, para sus efectos laborales".

El contrato-ley persigue los mismos objetivos que el contrato colectivo, pero agrega dos datos que consisten: - en que el hombre tiene en cualquier lugar de la nación, el mismo derecho e iguales necesidades para su existencia; y que por medio de este contrato se procura que los patronos no tengan concurrencia en el mercado de mano de obra, esto es, que el contrato-ley evite que los empresarios, aprovechen los bajos salarios causados por la oferta de trabajo, para obtener productos más baratos y concurrir entonces al mercado en forma desleal; la concurrencia libre o restringida, debe ser técnica y fundada en el talento y habilidad, pero no mediante la explotación del hombre por el hombre.

Los Arts. del 247 al 252 del C. de T., establecen los requisitos de forma del contrato-ley, se ocupan de señalar los términos que tienden a obtener la declaración de que determinadas disposiciones comunes, contenidas en los respectivos contratos y convenciones colectivas de trabajo, son de obligatorio cumplimiento en la actividad económica de que se trate. Se inicia el procedimiento con la demanda formulada por los interesados. Esto indica, a contrario sensu, que el procedimiento no puede iniciarse de oficio, en razón de que el contrato-ley se fundamenta, en la obra colectiva contractual de trabajadores y patronos pertenecientes a una determinada rama de actividad económica.

El patrono puede solicitarla para que se imponga a empresas dedicadas a una misma actividad económica, precisa--

mente para evitar la concurrencia desleal con respecto a los productos que vende en el mercado, pues bien puede darse el caso que un patrono en virtud de un contrato colectivo de trabajo, esté obligado a pagar salarios altos que otros empresarios que elaboren el mismo producto no los pagara, y por no estar obligados por contratos colectivos de trabajo.

-----0-----

Teniendo el patrono el derecho de pedir la celebración de un contrato colectivo de trabajo o su revisión en su caso, tiene como medio compulsivo para ello, uno de los derechos más discutivos que se le han reconocido cual es el Paro.

El Paro, llamado antiguamente cierre y en inglés, lock-out, es el medio de lucha de los patronos, que corresponde a la huelga de los trabajadores. Se dice que consiste en la suspensión simultánea de una cantidad considerable de trabajadores que laboran en una empresa o de todos ellos, ordenada por un patrono, por varios o por una asociación patronal, con la intención de reincorporarlos, una vez obtenidos o logrados los propósitos del Paro.

Algunas legislaciones requieren que el paro se declare por una pluralidad de patronos, una coalición de ellos o una asociación patronal y ha de ser una medida colectiva de presión, de igual valor que el de la huelga, esto es, una acción concertada por varios patronos que, como medida general afecta a todo el personal de una o más empresas.

El lock-out es en realidad una suspensión por crisis económica, y por lo general se permite en los siguientes casos: cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo, para mantener los precios a un límite costeable; cuando existe una crisis económica general que afecte a toda la nación, o cuando por causas especiales que afectan a la empresa, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar el estado económico de la misma, cuyos negocios se ven en peligro de una liquidación forzosa y total. De este modo los llamados paros patronales se revelan no como medidas de presión en un conflicto colectivo de trabajo, sino como medidas económicas tomadas en un estado de emergencia.

De acuerdo con las legislaciones de algunos países, en unos el paro surge con motivo de la decisión patronal de cerrar el establecimiento para provocar una situación defensiva, suspendiéndose por consiguiente los contratos individuales de trabajo. Nuestra Legislación sigue este criterio ya que el Art. 396 del C. de T. nos dice que "paro es la suspensión de trabajo ordenado por un patrono o sindicato de patronos con el propósito de defender sus intereses económicos y sociales".

En la doctrina el paro ha sido definido, diciendo que es la cesación de trabajo por voluntad del patrono con el fin de inducir a los trabajadores a aceptar ciertas condiciones de trabajo.

También se ha definido diciendo que es la suspensión temporal de toda o de una parte de la actividad de la empresa, dispuesta por el patrono o acordada por los empleadores para la defensa de sus intereses frente a los trabajadores.

En cuanto a su reglamentación se asimila el procedimiento a seguir en el caso de la huelga, exigiéndose la autorización respectiva para poder llevarlo a cabo.

Como efecto normal de un paro, autorizado por calificársele de legal, se produce como efecto la suspensión de todos los contratos individuales de trabajo, existentes en la empresa. Sin embargo, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 402 del C. de T. "si el conflicto afectare labores de empresas o establecimientos que presten servicios esenciales a la comunidad, no podrán suspenderse las actividades indispensables a tales servicios. Al calificar de legal la huelga o el paro, el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, determinará los servicios que deben continuar prestándose y el número, clase y nombre de los trabajadores de las empresas o establecimientos que hayan de atenderse.

Según lo dispuesto en el Art. 404 del mismo cuerpo legal, en cualquier empresa aunque no preste servicio esenciales a la comunidad, al calificar de legal una huelga o un paro el Director General del Departamento Nacional de Trabajo, a petición de parte determinará el número, clase y nombre de trabajadores que permanecerán en la empresa para la ejecución de labores cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o

imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos.

-----o-----

La libertad de asociación profesional contenida en el Art. 192 de nuestra Constitución, es diferente de la contenida en el Art. 160 del mismo cuerpo de leyes. La libertad de asociación es el fundamento del derecho o facultad para formar o ingresar a asociaciones constituidas para la realización de todos los fines que no sean contrarios a la ley, con excepción de los fines a que se encamina la asociación profesional, la cual consiste en que tienen los patronos el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y sociales que los afecten. Este derecho es independiente del derecho general de asociación, porque puede aún subsistir sin esta libertad general: por ejemplo, en el caso de suspensión de las garantías constitucionales a que alude el Art. 176, de nuestra ley fundamental, se puede suspender el derecho general de asociación sin que en ella se comprenda que se suspende el derecho de asociación profesional.

Ambos preceptos son diferentes: en el Art. 160, se consagra la protección contra el poder público, contra el Estado de un derecho perteneciente al régimen de garantías individuales y en el Art. 192 una protección consagrada en el régimen de derechos sociales contra determinados poderes sociales.

Históricamente tienen diverso origen: El Derecho general de asociación tiene como propósito esencial, impedir la arbitrariedad del Poder Público, por medio del precepto por el cual quedó obligado el Estado a consentir o permitir las uniones de hombres, que persiguen fines lícitos. La libertad de asociación profesional es un derecho frente a la clase social opuesta, no frente al Estado el cual se limita únicamente a reconocer su existencia.

El derecho general de asociación es una garantía individual, pertenece a todos los hombres. El derecho de asociación profesional, pertenece a todos los trabajadores o a los patronos, para con miembros de su misma clase social. Es un derecho de quien es trabajador o de quien es patrono.

La constitución de asociaciones profesionales de patronos, es voluntaria, ya que si fuese obligatoria sería contraria al principio de la libertad de asociación profesional defendida por nuestra Carta Fundamental.

Su finalidad es la defensa de sus intereses comunes profesionales, rigiéndose por el principio de que únicamente pueden ser miembros de las mismas los patronos privados. Las instituciones públicas, de acuerdo con nuestra legislación no están autorizadas para ello, aún en aquellos casos en que actúen como personas de Derecho Privado, en sus relaciones con trabajadores, pues siempre conservan su calidad de entes de Derecho Público.

Estas asociaciones no están sometidas a una legislación especial, sino que constituyen entidades cuya formación y estatutos se rigen por los principios generales relativos a las asociaciones profesionales de trabajadores.

Las asociaciones profesionales de patronos, con existencia legal adquieren personalidad jurídica, distinta de las personas que la componen, que pueden ser personas naturales o jurídicas.

La organización de los sindicatos de trabajadores y la asociación profesional de patronos, presuponen el respeto, de la independencia absoluta de cada una de ellas, en todas las órdenes: estructural, personal, funcional y económico. Así, para la celebración de un contrato o convención colectivos, es requisito esencial el que debe celebrarse entre organizaciones independientes.

Nadie puede representar al mismo tiempo intereses distintos y contrapuestos.

Las asociaciones profesionales al quedar organizadas y reconocidas como personas jurídicas por medio del decreto del Poder Ejecutivo que les concede personalidad, gozan de las facultades conexas, tales como: negociación o revisión de un contrato o convención colectiva, derecho al Paro, etc.

Una vez constituidas tienen derecho a federarse y confederarse constituyendo así grupos organizados socialmente

más fuertes, tanto por contener mayor número de afiliados, como por sus recursos económicos pudiendo así oponerse en iguales condiciones a los formados por los trabajadores.

Estas organizaciones han surgido debido al proceso de industrialización en gran escala, por lo cual las han formado los empresarios para lograr que se uniformen en una determinada actividad económica las cargas que impone el empleo de trabajo ajeno.

La finalidad, no es otra que la constitución de formas superiores en la evolución y organización social para el perfeccionamiento de las asociaciones profesionales que representen no ya el interés individual, sino el interés profesional de un sector determinado de la sociedad.

-----o-----

Nuestra Legislación protege la libertad de trabajo, la libertad de contratación y la libertad de asociación. El orden jurídico debe proteger a los grupos sociales; la libertad humana debe quedar a salvo, pues de nada serviría que el Estado respetara los derechos de libertad, si estos pueden desconocerse por los poderes sociales; los derechos que no puede desconocer el Estado deben respetarse tanto por éste como por los particulares. Ciertamente que los trabajadores lucharon por conseguir la libertad de asociación profesional, primero frente al patrono y después frente al Estado; pero la lucha no perseguía la renuncia de su libertad en favor de al-

gún grupo social. El Derecho Colectivo es derecho destinado a procurar un mejor orden social; pero no la negación de los derechos individuales del hombre, por lo que las llamadas cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación, se consideran inconstitucionales y contrarias a los derechos humanos, por atentar contra la libre voluntad de las personas, la libertad de trabajo y la libertad de asociación profesional, ya que en virtud de dichas cláusulas, se cierran a los obreros las puertas de las empresas o se les despiden del trabajo sancionando duramente a quien no quiere continuar en la asociación profesional o a quien es expulsado de ella.

Por todas estas razones es que, al referirme al hecho de que en algunos países se ha permitido, que los Sindicatos se comprometan a prestar servicios, celebrando contratos de Obra, consideré que se desnaturalizaban las finalidades del Sindicato, al asumir obligaciones propias de un patrono porque con ello se volverían nugatorios muchos derechos individuales del hombre que trabaja que tienden a su protección o a su bienestar social.

En virtud de la cláusula de exclusión de ingreso se obliga al empresario a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicados o bien a los miembros de una agrupación determinada; y en virtud de la cláusula de exclusión por separación, el patrono se obliga para con un sindicato, a despedir al trabajador que renuncia o es expulsado del mismo.

Con relación a la cláusula de ingreso, los trabajadores alegan tenerla como una medida de defensa de la asociación profesional pues trata de evitar que el empresario utilice trabajadores libres y debilite la acción de los sindicatos. Dicha cláusula no puede ser violada por el patrono, pues trae como consecuencia un conflicto colectivo.

Con relación a la otra cláusula se dice que tiende a mantener la integridad de la asociación y se aplica a todos aquellos trabajadores sindicados, que no se sometan incondicionalmente a la política del sindicato, esta cláusula produce la pérdida del empleo y la pérdida de todos los derechos inherentes, como los años de antigüedad y la ausencia de indemnización por despido.

El Sindicato obra con relación a ambas cláusulas, en ejercicio de un derecho contenido en el contrato colectivo y reconocido en la Ley y el patrono al observarla cumple con una obligación que se ha impuesto en el contrato colectivo y que está sancionada por la Ley.

En razón de estar prohibidas en nuestra Legislación las mencionadas cláusulas, el patrono tiene el derecho de contratar al trabajador que le parezca más adecuado en la labor que lo necesita y como consecuencia de ello, prescindir de las labores de el trabajador que no reuna los requisitos necesarios, para el desempeño de la labor encomendada, en la forma establecida por la Ley.

La disolución de la relación de trabajo, es el punto donde se quiebra el propósito que inspira al derecho de trabajo: lograr la estabilidad y permanencia de los trabajadores en sus empleos. El ideal es mantener la indisolubilidad de las relaciones laborales; pero hay casos en que es imposible y habiendo causa justa, la Ley faculta al patrono para que en forma unilateral, pueda dar por terminado el contrato individual de trabajo, promoviendo el proceso correspondiente por alguna de las causales que la Ley establece.

En estos casos el trabajador conserva todos sus derechos en la empresa, hasta que la autoridad judicial declare terminado el contrato. Por vía del despido de hecho también tiene el patrono una facultad, ya que es esta otra forma en que termina el contrato de trabajo, quedando obligado el patrono, para no incurrir en responsabilidad, comprobar que ese despido se encontraba fundamentado en la Ley o sea que ocurrió porque el trabajador faltó o incumplió su contrato, tipificando con ello una causal que conforme a la ley produce ese efecto.

El Derecho de Trabajo como dice Mario de la Cueva, se ha preocupado por la estabilidad del trabajador, estableciéndose como principio general el de que las relaciones laborales persisten indefinidamente en el tiempo y mientras subsistan las causas y la materia que le dieron origen: pero ninguna efectividad tiene ese principio cuando por causas justas o legales es imposible, perjudicial o inútil mantener subsis-

tente la relación laboral.

El obrero tiene el deber de poner personalmente su energía de trabajo a disposición del patrono; por ello se crea entre las partes una relación personal, cuya característica es la consideración y respeto mutuos que deben guardarse trabajador y patrono. La relación de trabajo impone obligaciones, tales como la prestación de servicio en determinadas condiciones, exigencia de cierta calidad en el trabajo, eficiencia, honradez, lugar y tiempo, etc. etc. y la falta en el cumplimiento de estas obligaciones, derivadas de las relaciones de trabajo, son muchas veces motivos o causas que justifican la terminación de los contratos individuales de trabajo.

Se conoce con el nombre de despido, al acto por el cual el patrono hace saber al trabajador su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo y que en consecuencia éste debe retirarse del servicio.

Se argumenta que el sistema que exige la previa resolución judicial, traduce mejor el principio de que nadie puede hacerse justicia por sus propias manos. Sin embargo hay varios argumentos en pro del otro sistema: la armonía y el orden que deben reinar en la empresa exigen la solución inmediata del problema que el patrono afronte, cuando tiene a su servicio personas negligentes en el cumplimiento de sus obligaciones. Obligar al patrono a conservar a su servicio en tales condiciones al obrero, en tanto obtiene un fallo judicial favorable, es perjudicial a la buena marcha de la empresa,

porque la relación de trabajo requiere ciertas aptitudes y condiciones personales que no se dan cuando incluso hay injurias, mal comportamiento, falta de probidad, descuido, negligencias graves, etc. Estas circunstancias impiden que subsista la relación con la armonía necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y la buena prestación de los servicios, requiriendo por ello que al patrono se le reconozca la facultad que el despido de hecho presupone.

En consecuencia, la norma básica en nuestro Derecho es la estabilidad del trabajador en sus empleos; ciertamente la Ley autoriza la terminación de esas relaciones de trabajo, pero no como medida arbitraria del patrono, sino cuando interfiere algún hecho que hace imposible el desarrollo armónico de la relación de trabajo.

La Ley exige una causa legal para la terminación del contrato individual de trabajo y existiendo tal causa el patrono puede dar por terminados, inmediatamente o previos los trámites legales, las relaciones y el contrato de trabajo; esto es, ejercer su derecho dentro de los justos límites; precisamente por ello no le engendra responsabilidad alguna.

-----o-----

Dispone así mismo nuestra Ley secundaria que, sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanen del contrato de trabajo, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario, se suspen

derán por las causas que la misma Ley determina.

Toda empresa tiene como finalidad producir, si un negocio deja de obtener utilidades y la causa de ese fenómeno es de orden económico y no ha sido provocada directa ni indirectamente por el patrono, aunque éste se encuentre en posibilidad de sostenerlo indefinidamente, la Ley le otorga el derecho de suspender los efectos de una o más relaciones de trabajo.

Se establece en la Ley que para que estos hechos que dan motivo a la suspensión, creen en favor del patrono el derecho de suspender el o los contratos de trabajo, es necesario que operen simple y llanamente; esto es que en su realización o manifestación no intervenga ni la voluntad del patrono, ni la voluntad de un tercero que obre con su consentimiento.

Las causas de suspensión del contrato individual de trabajo, en general se han establecido dando al patrono, cuando aquellos se realizan, el derecho de pedir la suspensión, siguiendo los trámites legales establecidos y en caso de que sea procedente lo serán sin su responsabilidad, es decir, sin tener que pagar salario o prestación alguna al o los trabajadores afectados.

Puede suspenderse así mismo el contrato por motivos puramente personales tales como la muerte o la incapacidad legal, física o mental del patrono, así como la enfermedad, arresto, detención, servicio militar, etc., del mismo.

Autoriza así mismo la Ley al patrono para suspender el o los contratos individuales de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, entendiéndose por tales aquellos hechos que por ser insuperables o imprevisibles, ocasiona la suspensión de labores, ya se trate de hechos de la naturaleza, como inundaciones, temblores, ciclones, etc., ya de actos de autoridad, ya de actos de terceros como sería la falta de fuerza motriz.

-----o-----

La potestad disciplinaria como facultad patronal se opone a las faltas que en el desarrollo de sus labores comete el trabajador y se fundamenta, principalmente, en el estado de dependencia o subordinación de éste con respecto al patrono a causa de la prestación de aquellos. La potestad disciplinaria se asemeja al poder correccional que posee el pater familia, pero está orientada por la necesidad de la producción, y el trabajo que se presta subordinadamente exige precisamente esta situación.

La necesidad de este derecho se deriva de la conveniencia de mantener una organización jerárquica dentro de la empresa, más que del propósito de corrección o enmienda hacia quien comete la transgresión.

El derecho de disciplina es de carácter privada, se establece en base a las necesidades que se derivan del establecimiento de ciertas jerarquías que coinciden en una actividad económica y que se destinan al mantenimiento de la finali

dad propuesta por la organización a que el sujeto pertenece o está abscrito.

La potestad disciplinaria nace como consecuencia de la subordinación del trabajador, y en razón de que este presta un servicio de carácter personal: se trata de su fuerza de trabajo puesta a disposición de otro, prestación que sólo podrá realizarse por el trabajador mismo.

La potestad disciplinaria está estrictamente limitada al trabajo que deba desempeñarse, sin que pueda extenderse a ninguna otra situación, circunstancia o estado; así el trabajador puede negarse a cualquier orden que no se relaciones con el trabajo, sin incurrir en responsabilidad y sin hacerse acreedor a cualquier sanción disciplinaria que le quiera imponer el patrono.

La potestad de disciplina no es arbitraria, no es absoluta, debe y está limitada por la Ley y cualquiera que sea la sanción que esté facultado a imponer el patrono, siempre tomará en cuenta el respeto que se debe a la persona humana, guardando la debida consideración que merece el trabajador.

Conforme nuestra Ley, el poder disciplinario sólo podrá ejercitarlo el patrono, en los casos y de acuerdo con los procedimientos establecidos en la misma y en el Reglamento Interno de Trabajo. El ordenamiento jurídico laboral del país, obliga a todo empresario privado que ocupa de modo permanente diez o más trabajadores, a elaborar un reglamento interno de

trabajo. Dicho reglamento para ser de obligatoria observancia debe ser aprobado previamente por las autoridades laborales, ya que este cuerpo normativo es de creación unilateral, razón por la que, si no fuera así, las obligaciones derivadas del reglamento sólo podrían ser legítimas, si contasen con el consentimiento de los obligados.

En esta forma los Reglamentos Internos de Trabajo superan la etapa durante la cual fueron un acto privado unilateral y arbitrario por medio del cual el patrono imponía las condiciones de trabajo. Hoy por el contrario el Reglamento Interno de Trabajo se limita a establecer las normas técnicas y administrativas a que deben sujetarse patrono y trabajadores, en el desarrollo de los trabajos, debiendo someterse a la aprobación del Director General del Departamento Nacional de Trabajo, a fin de que su contenido se ajuste al régimen legal protector de los trabajadores y de que dicho instrumento conocido como la Ley de la empresa tenga fuerza obligatoria.

Si no existe Reglamento Interno en una Empresa por no exigirlo la Ley, se ha sostenido que en tal caso, el patrono no tiene ni puede ejercer la potestad disciplinaria, puesto que la Ley sólo lo concede cuando existe Reglamento. Se argumenta en contrario que esta potestad está tácitamente reconocida en los contratos individuales de trabajo porque los trabajadores al celebrarlo y aceptar laborar para otro lo hacen sujetándose a la dirección de éste o de terceros que lo representan, quienes tienen facultad de disponer la forma que

utilizarán la fuerza de trabajo. Cualquier falta al respeto supone como lógica consecuencia una sanción.

Estimo que este derecho lo tiene el patrono, esté o no obligado a tener el Reglamento Interno de Trabajo, ya que la facultad disciplinaria se deriva de la necesidad de mantener la organización, orden y disciplina dentro de la empresa, elemento que son indispensables para poder cumplir con la finalidad propuesta.

Las medidas que se permiten generalmente son: amonestación verbal o escrita, privada o en público; suspensión por un día o por más en los casos permitidos por la Ley.

El trabajador al ingresar en una empresa, se obliga de acuerdo con su contrato individual de trabajo a prestar sus servicios en la actividad compatible con sus aptitudes. Pero en determinadas circunstancias nace la necesidad dentro de la empresa de alterar las condiciones contractuales en el sentido que convenga a la misma, determinadas precisamente por las exigencias de la actividad a que se dedique la organización.

En estos casos corresponde al patrono decidir que al trabajador se le destine a una labor distinta de la convenida, decisión que no queda enteramente a su arbitrio, sino que debe ser impulsada por determinadas condiciones de hecho, las cuales han de ser de tal naturaleza que, de no tomarse, sean susceptibles de perjudicar la finalidad que la empresa está

destinada a cumplir.

De conformidad con nuestra legislación laboral, debe estimarse que los poderes patronales no pueden ejercerse arbitrariamente en lo relativo a la clase de actividades, jornada, lugar y método en que debe desempeñar el trabajador y que el "Jus-Variandi" sólo puede admitirse en casos excepcionales, en los cuales existe un interés superior en la empresa, que debe protegerse de preferencia a las del trabajador.

El sometimiento del trabajador a la autoridad del patrono, es la esencia de la relación de trabajo, y porque, precisamente el poder jurídico de dirección que el patrono tiene consiste en la facultad de fijar el tiempo, el lugar y el método del trabajo, que en casos excepcionales y por justa causa como dice nuestra Ley se pueden variar ocasionalmente tendientes a lograr un mejor desenvolvimiento y desarrollo de la actividad de la empresa.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES AL TEMA.

JUSTIFICACION DE LOS DERECHOS QUE SE RECONOCEN A LOS PATRONOS

El Derecho de Trabajo ha sido una conquista de los trabajadores; son ellos los que a través del tiempo y bajo las más duras pruebas, han logrado el desarrollo y respeto de su derecho, el que nació de la lucha que los mismos emprendieron contra los poderes y facultades del empresario. Los poderes y derechos que se conceden a los patronos son cuestiones vitales dentro de la vida del Derecho del Trabajo.

Para comprender porqué el Derecho del Trabajo es una conquista de los trabajadores, es preciso recurrir al desarrollo histórico que ha experimentado esta materia. Partimos de la época del liberalismo económico, surgido de la entraña misma de la revolución francesa, porque este trascendental hecho histórico vino a trastocar y reformar profundamente la organización socio-económica del mundo entero.

"Laisses Faire, Laisses Passer" fue la fórmula económica adoptada en la reforma. En lo político el hombre se consideró igual, dotado de voluntad y de libertad para disponer a su arbitrio de su vida y de su destino.

Puestos en función esos dos principios pronto demostraron su falta de justicia dentro del proceso de la producción industrial: el empresario, dueño absoluto de la empresa, tiene poderes también absolutos en relación al capital y al

trabajo. Estos dos factores de la producción estaban sometidos al poder económico jurídico del empresario, en razón del derecho de propiedad y a consecuencia del contrato de trabajo, considerado dentro de la libre voluntad consagrada, por la revolución francesa.

El Estado no tenía derecho alguno en la empresa: el empresario era el único que dictaba las normas que debían regir dentro de la empresa, persiguiendo con ello y basándose en la teoría económica imperante, únicamente su propia utilidad sin que le importaran las necesidades y condiciones sociales. Dentro de tales circunstancias se dió lugar a un orden económico en el que no existía ni la mínima intervención del Estado, en la relación obrero-patrono, dejándose a cada individuo en libertad de dedicarse a la ocupación que deseara; de acumular y emplear su propiedad privada, sin restricciones impuestas por el poder público; y dejando a cada quien en liberdad de celebrar los contratos que deseara y de cambiar productos en el mercado a los precios que mejor pudiera obtener.

Las cuatro instituciones fundamentales que formaban la base del orden económico individualista eran: libertad de empresa, libre propiedad privada, libertad de contratación y libertad de cambio.

Esas cuatro instituciones se argumenta funcionaban libremente, sin ninguna regulación por parte del Estado que se limitaba solamente a observar los actos sociales y a garantizar las libertades humanas y la seguridad interna y externa

de la nación; pero en contrario se dice que un orden económico de una sociedad donde no haya regulación alguna no puede existir, o tiene por necesidad que conducirnos a un verdadero caos, en el que sucumbe el más débil. De darse una plena libertad como la que se pretendía, no podría ni siquiera existir ninguna de las referidas instituciones, sin cierta forma de organización social, que les dé efectividad, ya que una sociedad que no estuviera sometida a ninguna regulación, sería completamente anarquista.

En aquella situación el trabajador no tenía derecho alguno en la empresa, la libertad de contratar que se garantizaba más bien era en perjuicio que en beneficio. Su único derecho consistía en obtener un salario a cambio de su trabajo; no participaba en el éxito o fracaso de la producción; tenía derecho al salario contra el empresario, pero no en la empresa: se encontraba solo, sin respaldo del Estado ni el de sus demás compañeros; no estaba permitida la asociación profesional, por prohibirla el orden económico imperante.

Existiendo aquella situación social, el hombre que trabaja se ve reducido a vivir en condiciones infrahumanas y a prestar sus servicios en condiciones miserables e injustas. Su reacción no se hizo esperar y, como primer medio, buscó oponer al poder económico del patrono, la fuerza que da la unión del hombre con el hombre y desde este momento, comenzó a reducirse a sus justos límites, la omnipotencia que el patrono tenía sobre sus obreros, su labor que se completó me-

diante la intervención reguladora del Estado, hasta llegarse a la situación actual.

Dentro de nuestro sistema jurídico, económico, político, donde se permite la propiedad privada, la libre iniciativa, el control de los medios de producción por los individuos, tenemos necesariamente que garantizar estos derechos, dentro de las condiciones necesarias para acrecentar la riqueza nacional y para asegurar los beneficios de ésta, al mayor número de habitantes que sea posible.

En este sistema tenemos como punto central la empresa lugar en donde se desarrollan las actividades económicas y donde tiene lugar y vivencia las relaciones de trabajo.

El hombre, ya sea que viva en un régimen de propiedad privada o en un régimen socialista, tiene necesidades de subsistir, y para ello, el derecho de obtener las cosas, bienes o servicios mediante los cuales satisface sus necesidades que son independientes e idénticas cualquiera que sea la organización social en que vive. La satisfacción de estas necesidades vitales, depende en gran parte de las clases de recursos naturales que existen donde el ser humano habita y de los conocimientos y medios técnicos de que dispone. Para satisfacer estas necesidades es necesario la actividad productora aplicada a los recursos naturales.

La empresa al iniciarse el siglo XIX era una cuestión de interés privado, el Estado se detiene en su umbral,

limitándose únicamente a garantizarla, en lo demás resulta in tocable.

Era un problema de organización: el empresario subordi naba a sus intereses individuales, los factores de la pro-- ducción: capital y trabajo y siendo la empresa la organiza-- ción de estos factores, dada la actitud asumida por el Estado y la situación en que se celebraban los contratos individua-- les de trabajo, quedaba todo bajo el control absoluto del em-- presario.

Actualmente, el derecho de trabajo del régimen capi-- talista, deja subsistir la empresa como un asunto de interés privado; pero reconociendo en ella la importancia fundamen-- tal que el trabajo tiene. Dentro de nuestro sistema jurídi-- co-político, la empresa se ha transformado, está al servicio de los intereses nacionales, de allí que, respetándose la pro-- piedad privada, la dirección de la empresa corresponde al em-- presario; pero la empresa importa a la economía nacional y a la sociedad; de allí que surjan obligaciones del empresario frente al Estado y frente a sus trabajadores; por la misma ra-- zón, en la organización de la empresa deben prevalecer los in tereses humanos frente al capital: la empresa como unidad pro-- ductora ordenará los elementos que la integran, en una jerar-- quía que subordine los del orden instrumental, a los de la ca-- tegoría humana y todos ellos al bien común..

Finalmente, no siendo la propiedad privada un dere-- cho absoluto y siendo el capital un factor instrumen tal de la

producción, no tiene derechos ilimitados. De allí que las utilidades de la empresa, deben tener una aplicación acorde con los intereses de la economía nacional y con los intereses de la sociedad.

La situación a cambiado: la empresa como dice Radbruch ya no es el reino absoluto del empresario, se ha transformado al igual que el derecho de propiedad: tienen ambos limitaciones.

La evolución que ha tenido la empresa dentro de nuestro sistema ha sido distinta a las predicciones formuladas por Karl Marx y Frederick Engels, tanto en cuanto a la evolución de la sociedad económica, como en lo que sucedería al seguir el estado de cosas reinantes en aquella época de 1848. Afirmaban que siempre que una sociedad esté dividida en clases económicas, se producirán conflictos sociales y políticos entre ellas, puesto que cada clase social, tiene sus intereses económicos, los cuales están en conflicto con los mismos intereses de otros grupos sociales.

Decían que la distribución de clases económicas, era resultado del sistema de producción imperante; de la ampliación de los mercados; del perfeccionamiento del sistema de fabricación y de la producción en gran escala, y que esto vino a crear la clase capitalista moderna y la clase asalariada. Esta nueva clase capitalista surgió y es la misma que formaban los nobles en las monarquías feudales, habiéndose refugiado en las modernas democracias políticas.

El capitalismo al desarrollarse, no puede crecer sin desplazar simultáneamente, una parte cada vez mayor de la población, a las filas de los asalariados. La producción en gran escala elimina la clase media. Así los teóricos mencionados sostuvieron que el desarrollo del capitalismo, originaría necesariamente un poderoso movimiento de trabajadores, quienes en definitiva adquirirían una posición de poder preponderante, controlando no sólo el poder público sino también el económico.

Los capitalistas serían desplazados de todos los medios de control de la producción, los cuales serían de propiedad social y el gobierno y la industria serían regulados y desempeñados por los trabajadores. Predijeron que el socialismo era inevitable por las siguientes razones: la clase media sería eliminada por el desarrollo de la producción en gran escala y la clase trabajadora se hundiría en una miseria cada vez mayor, por efecto del mismo sistema capitalista.

-----o-----

Sin embargo, a estas alturas de la civilización cabe preguntarnos, en qué estado o situación nos encontramos?. Nos damos cuenta que el capitalismo no ha eliminado la clase media, ni ha hundido a los trabajadores en espantosa miseria; el número de propietarios privados no ha disminuido, por el contrario ha aumentado, hay gran número de comerciantes e industriales pequeños con grandes posibilidades de superarse.

Además, se ha visto que se ha creado un nuevo tipo de clase media que son los técnicos, profesionales, hombres de ciencia, etc., sin los cuales no podría funcionar nuestro sistema. Es tos no sólo constituyen clase media en cuanto a sus ingresos y estado social, sino que también en cuanto a la propiedad, ya que participan activamente en la vida económica y no se es tán empobreciendo como se sostenía, sino que se han fortalecido ya dentro del sistema en que vivimos.

Los salarios, las condiciones sociales, las condiciones económicas, las condiciones culturales, las condiciones morales de los trabajadores, en vez de presentársenos en un estado de miseria, se nota claramente que han mejorado sustancialmente; la máquina no ha desplazado al trabajador; el amen to de producción ha traído como consecuencia, el mejoramiento de las condiciones de vida del hombre y ha estimulado la acu mulación de capital, originando nuevas industrias que han ab sorvido la oferta creciente de mano de obra, y ha permitido al hombre que trabaja una existencia digna del ser humano.

La legislación obrera ha progresado enormemente, ya se encuentra plasmada en principios constitucionales y no hay país actualmente en donde no se respeten los derechos adquiri dos por los trabajadores; donde no se hayan establecido Seguros Sociales y sistema de tributación cada vez más eficientes, para la mejor distribución de la riqueza,

La Empresa ya no se presenta como el monstruo de aquella época; el empresario ya no tiene el poder absoluto de

la misma; el Estado ya no se cruza de brazos ante los problemas sociales: las relaciones entre obreros y patronos se encuentran debidamente reguladas.

Nuestro Estado, a tenor de disposiciones constitucionales contenidas en el título referente al régimen económico, respeta la propiedad y la iniciativa privadas, necesitando por lo tanto un derecho económico para asegurar la satisfacción de sus necesidades, a todos los habitantes del país.

Interviene en la vida económica para obligar a las empresas a que sirvan los intereses sociales y no los puramente individuales; pero esta intervención tiene un límite, pues si la economía fuese controlada por el Estado, tendríamos un país sometido al totalitarismo; el día en que todo el poder económico corresponda al Estado, la libertad humana estará en peligro, o será simplemente una teoría.

Los poderes del empresario sobre sus trabajadores al igual que los del Estado en la regulación de la economía, tienen sus límites: es el Derecho del Trabajo.

En la empresa liberal encontramos, sin límite: el derecho de propiedad del empresario, que en nada se refiere a la serie de relaciones individuales que éste tiene con los obreros; pero en la empresa moderna, el derecho del trabajo colocó frente al derecho de propiedad del empresario, el derecho de los trabajadores; reconociendo la existencia de grupos sociales cuyas relaciones deben armonizarse para buscar el

bienestar social.

Por esta razón en la empresa moderna existen dos poderes iguales: capital y trabajo. Se trata de buscar entre ellos la armonía, desechando antagonismos, y supeditando los intereses particulares de cada grupo, a los intereses nacionales, sin que el individuo sea absorbido por el Estado, ni la producción encuentre en éste su único dirigente y propietario absoluto.

El Estado debe reconocer el valor de la personalidad individual del ser humano y autolimitar su acción cuando con ella pueda destruir tal valor. El reconocimiento de la personalidad humana es un derecho fundamental del hombre. El Estado no debe invadir la intimidad de la conciencia con prohibiciones arbitrarias, ni eliminar la iniciativa ni la fecunda concurrencia de los particulares, lo cual no significa que el Estado debe permanecer indiferente ante los problemas sociales y económicos, sino que su finalidad debe ser promover el bien de la sociedad, el Estado debe obrar fundandose en el derecho y en la forma del derecho, de tal manera que todo acto suyo tenga como fundamento la Ley como manifestación de la voluntad general y soberana.

Siendo la empresa la organización donde tiene su centro de gravedad la actual organización social y económica, se busca en su seno, no la oposición de clases, sino una colaboración de la misma fundada en la estimación recíproca, cuyo fin más visible y más loable es la producción de bienes y ser

vicios, tenemos por ello que considerar sus intereses fundamentales, cuales son: organización jerárquica con un jefe que es el empresario; el personal; el propósito u objeto de la empresa; la actividad del empresario y los riesgos y responsabilidades que en la misma asume éste.

Consideramos así en primer término, en la empresa, al empresario, persona natural o jurídica que crea, organiza, dirige, explota, todo ello con el objeto de obtener beneficios, con los cuales soporta o cubre los riesgos de la empresa, sin olvidar los trabajadores, que son quienes prestan su actividad, su esfuerzo subordinado para el objeto de alcanzar la producción, que constituye el fin de todo.

Siendo la empresa una unidad de producción, la dirección de ella está encomendada al empresario en razón de que es él quien asume la responsabilidad y los riesgos, y es en ese carácter, que ejerce facultades que tienen características especiales ya que ellos implican el logro del éxito o del fracaso de aquella. Los restantes elementos que integran la empresa, todos dependen de él, por lo cual es necesario e indispensable una organización que subordine al empresario y a su voluntad, tanto los elementos materiales de la empresa como los elementos humanos de la misma y es preciso que estos últimos acaten y ejecuten subordinadamente las disposiciones y órdenes de aquel ya que como se dijo, de estas manifesta---ciones del empresario puede resultar el éxito o el fracaso del o de los negocios.

Al empresario le corresponde por las mismas razones determinar los fines u objetivos de la empresa, distribuir estos y las distintas funciones necesarias para alcanzarlos, entre las personas que tiene a su servicio; adquirir los medios materiales necesarios o ampliar los existentes; celebrar contratos personales, basádo su superioridad o facultad de disponer con cierta libertad no sólo en razones de orden económico sino que también en motivos atendibles de responsabilidad y riesgo, que no sólo pueden afectar sus intereses personales, sino que también intereses sociales por lo que debe tener ciertas prerrogativas necesarias, para lograr su finalidad, no entendiéndose que por tener esa facultad de dirigir gobernará con poderes totales, en forma absoluta e ilimitada sobre sus trabajadores, ya que sin la colaboración de éstos, la entidad no podría funcionar ni dar beneficios.

De todo lo expuesto vemos que es en la empresa donde nace y se desarrolla el Derecho de Trabajo; en donde son una realidad las relaciones obrero-patronales y que en ella al mismo tiempo que se le imponen obligaciones al patrono, se le reconocen, por motivo de justicia y de orden económico y social, derechos que son los mínimos e indispensables, sin los cuales es imposible que subsista la empresa.

Observando detenida y cuidadosamente nos damos cuenta que todos los derechos que se confieren y reconocen al patrono en la empresa, son en sus diversos aspectos defensivos o conservativos de lo económico, considerándolos como neces-

rios para que la empresa cumpla con su finalidad: producir bienes o servicios, satisfaciendo por lo menos en sus mínimos, los derechos que se reconocen a los obreros. Desde el momento en que una empresa no logra esas dos finalidades es de suponerse que el empresario tratará de regular esa situación, precisamente valiéndose de los derechos y facultades que le concede la Ley.

Ninguno de los derechos concedidos se dan como medio de lucha, como medio de ataque del patrono contra los trabajadores; como represalia ante los derechos que puedan ejercer los mismos. Simplemente, como antes lo hemos dicho, sólo son medios conservativos o defensivos de la empresa, y parece que la ley ha hecho caso omiso de que el patrono también es un miembro de la sociedad que debe ser considerado por el Derecho del Trabajo, como un ser humano que necesita de estímulo, consideración y protección de sus intereses y derechos mínimos.

Sin embargo, con las facultades y derechos que actualmente se han reconocido al empresario o mejor dicho al patrono, se ha logrado en gran parte la estabilidad y progreso de las empresas. Así, en el análisis de las diversas facultades o derechos a que se ha hecho referencia en el capítulo anterior, creemos de importancia comentar algunas de las facultades concedidas y que consideramos más importantes tales como el derecho para suspender los contratos de trabajo, el derecho a contratar y despedir de hecho, libremente, el derecho

al Paro y a la asociación profesional, ya que los demás fueron ampliamente comentados en el capítulo anterior, así encontramos: la suspensión del contrato de trabajo, rige el principio de que a lo imposible nadie está obligado, lo que da lugar a suspender el contrato por tiempo determinado, en virtud de la imposibilidad de ejecutarlo. Cuando opera la suspensión libera al patrono de su principal compromiso cual es pagar el salario, aliviando con ello su situación pero no resolviéndosela por cuanto al suspender el contrato, la producción que es el negocio queda por ella interrumpida ocasionando pérdidas en la mayoría de los casos.

El efecto de la suspensión de los contratos individuales de trabajo consiste en relevar temporalmente al trabajador de la obligación de prestar servicios y al patrono de pagar salarios. Estos efectos pueden producirse, según la causa, para todos o sólo para algunos del personal de un centro de trabajo.

En los contratos individuales de trabajo que son de tracto sucesivo, las causas que pueden motivar la suspensión de los mismos operan de dos maneras: haciendo en todo caso imposible la ejecución total o parcial del contrato.

En el primer caso se suspenden todos los efectos del contrato, en el segundo sólo experimentan una disminución.

Hay momentos en el desarrollo de la actividad de la empresa, que no se puede mantener el mismo ritmo de produc---

ción; así como a veces esa actividad debe por razones de conveniencia incrementarse, aún también hay ocasiones en que es necesario o imprescindible disminuirla o pararla completamente. Si una empresa carece de fondos o se encuentra en la imposibilidad de conseguirlos; si existe imposibilidad de explotar la empresa con utilidades; si hay necesidad de reducir las actividades, atendiendo a las escasas o deficientes posibilidades económicas, es imposible obligar al patrono a que continúe laborando en adversas circunstancias; por el contrario en tales condiciones y como medida de defensa no queda si no reconocerle, fundadamente en razones de hecho y de justicia su derecho a suspender las labores, hasta que la situación se torne normal nuevamente.

Cualquiera que sean las demás causas por las que se puede suspender el contrato de trabajo, sea por fuerza mayor, caso fortuito o por circunstancias personales del patrono, la Ley no olvida ni desaparece a los trabajadores. A ellos la suspensión no les afecta su antigüedad en el trabajo, sólo que el tiempo que dure la suspensión no se computa como tiempo trabajado.

Por tanto cuando una empresa no puede continuar funcionando con normalidad, no se puede ni debe obligar al patrono a que en estas circunstancias la mantenga operando, pues no se trata de liquidarlo, sino de que con su esfuerzo contribuya a la producción nacional incrementando la riqueza del país.

En nuestra Legislación en virtud de no permitirse las cláusulas de exclusión de ingreso y las cláusulas de exclusión por separación, tiene el patrono perfecto derecho de contratar libremente a sus trabajadores, seleccionando al personal que ocupará en su empresa y que considere más adecuado y apto para cumplir con la finalidad que se ha propuesto teniendo así mismo la facultad de prescindir, sin responsabilidad de su parte, de las labores del trabajador que falte o incumpla con las obligaciones emanadas del contrato individual de trabajo y tipificadas por la Ley como causales de terminación del mismo sin responsabilidad patronal.

Las referidas cláusulas de exclusión o separación, como antes lo hemos dicho, vinculan directamente, a patronos y sindicato olvidándose de la personalidad individual del trabajador y convirtiendo al Sindicato en un ente poderoso, ya que él decide a quien contratar y a quien despedir, lo cual atenta contra los principios de la libertad de asociación profesional y a la libertad de trabajo, que compete a los trabajadores individualmente considerados.

Si la Ley protege y fomenta el sindicato obrero, es precisamente porque unidos es como han conseguido los trabajadores sus derechos; pero la Ley no puede venir a menoscabar la libertad individual y sobre todo la libertad de trabajo obligando a los obreros a que se sindicalicen, para que puedan trabajar y no los va a obligar con el mismo resultado a permanecer en la organización obrera, tan solo para asegurar

su trabajo de ocupación, en condiciones peores que las que tienen con la simple subordinación al patrono. Tampoco se va a venir a interferir en la vida interna de la empresa, ya que si se garantiza la propiedad privada y la libre iniciativa en los límites legales, no se va a obligar al patrono a que contrate a quien no le conviene, ni lo vamos a obligar a que despida a un trabajador que es eficiente y cumplido por el hecho de no pertenecer al sindicato. Así pues resulta que ambas cláusulas no sólo atentan contra la libertad de trabajo, sino que también contra la libertad de empresa y la libertad individual de que disfruta toda persona.

La Ley garantiza la estabilidad del trabajador en la empresa y el patrono no puede dar por terminadas esas relaciones en forma arbitraria: tiene que ser siempre por causas legales y cuando interviene algún hecho que hace imposible que las relaciones continúen con la misma armonía o que si continúan pueden causar mayores perjuicios al patrono, tiene éste el derecho de promover la terminación del o de los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad para él.

Cuando el patrono hace uso previamente de la vía judicial para dar por terminado un contrato de trabajo, tiene que esperar una resolución judicial que así lo ordena, para poner fin a la relación laboral. Cuando hace uso del despido de hecho no tiene que esperar tal resolución y si el despido es justificable, aunque como principio general se sostenga que el hombre no puede hacerse justicia por sus propias manos

y porque en la empresa debe reinar la armonía, la tranquilidad, el orden y garantizarse los intereses del patrono, lo cual no se obtendría si se obligara a éste a conservar a un trabajador que no merece confianza, que no le rinde un servicio satisfactorio, lo que en definitiva le traerá un perjuicio económico, lo conveniente y justo es que la Ley reconozca en estos casos que el despido de hecho ponga fin al contrato individual y a la relación de trabajo en forma inmediata, convirtiéndose en estos casos la causa legal de terminación del contrato en una verdadera excepción perentoria de la indemnización y prestaciones que por el mismo despido y si no tuviere causa legal podría reclamar el trabajador.

-----o-----

Se concede así mismo al patrono el derecho de asociarse libremente, para la defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, estableciéndose en la Constitución Política, que dichas organizaciones tienen derecho a que se les reconozca personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones.

Dice así mismo la Ley que los sindicatos patronales deben constituirse con tres o más patronos por lo menos, y que tres o más sindicatos de patronos pueden formar una Federación de Sindicatos de Patronos y que tres o más Federaciones de estas pueden constituir una Confederación de Federaciones Patronales. El principio Constitucional que concede tal dere-

cho es amplio en cuanto autoriza las asociaciones profesionales de patronos, habiéndose considerado esa amplitud en la Ley secundaria, para el efecto de constituir Federaciones y Confederaciones patronales. El Derecho de Trabajo precisamente nació y se formó como ya lo hemos dicho a través de las luchas sostenidas por los grupos obreros, ante la intransigencia del patrono y del Estado, en reconocerles los derechos que les correspondían como personas humanas.

Esa lucha fue y continua siendo fuerte: el capital generalmente se ha resistido a concederle voluntariamente derechos al trabajador; sólo la unión de los trabajadores a través de sus asociaciones profesionales y sus luchas sociales son las que han hecho posible el reconocimiento de esos derechos, ahora consagrados en textos constitucionales.

Si el patrono deriva su fuerza económica y social del hecho de poseer el capital en propiedad, los trabajadores económicamente desposeídos encuentran sus fuerzas en la unión. Las legislaciones laborales ante el hecho y realidad social de la unión de los trabajadores han tenido que reconocerle la fuerza que conllevan, limitándose por razones de orden público y justicia social, a encausar y regular el ejercicio de esa fuerza, por medio de disposiciones legales que prohíben actos de violencia, reñidos con el respeto que se debe al derecho ajeno, al orden público y a la paz social, pues tal potencia solamente debe tener como finalidad, lograr mejoras económicas y sociales para los trabajadores.

Si los patronos actuando individualmente han tenido gran fuerza social derivada de su poder económico, cabría preguntarnos que pasará ahora que están unidos o pueden actuar unidos?. Formando asociaciones profesionales, se vuelven invencibles, aún cuando sólo sea para la defensa de lo que en buena interpretación se llamen sus intereses económicos y sociales, por cuanto que los que, hasta hoy se les han concedido, son puramente derechos o facultades defensivos o para la conservación de sus intereses; pero aun así, es del caso hacer notar que no se justifica este derecho patronal porque al reconocérsele a los patronos el estado de desequilibrio de fuerzas sociales, podría volver y volveríamos a situaciones ya superadas, en las que se luchó fuertemente por introducir todos los principios laborales favorables a la clase trabajadora y que ahora están garantizados constitucionalmente.

Claro está que los patronos en virtud del principio constitucional de libre asociación, están facultados para unirse con fines económicos, de naturaleza industrial, mercantil, agropecuaria, etc., o con miras a mejorar la producción de bienes o servicios o con fines de esparcimiento, pero en otro plano de la realidad nacional como grupo social frente al Estado o frente a otro grupo social, justificándose asimismo la unión patronal cuando el Estado sin razón y sin justicia pretenda invadir el terreno de la propiedad y de la iniciativa privada, cuando no lo demande un interés público debidamente comprobado.

Para la defensa de sus intereses frente a los trabajadores, no es necesario que los patronos se unan, pues están protegidos por la Ley y por todos los principios constitucionales individuales y de índole económica, así como por la serie de Derechos Laborales que le permiten la defensa de sus intereses económicos y sociales, tales como el derecho a la suspensión del o de los contratos individuales de trabajo, el derecho al paro y demás que le conceden las leyes; no acontece lo mismo con los trabajadores, ya que éstos individualmente considerados son impotentes para defender sus derechos, por lo que precisan unirse en asociaciones profesionales ya que de esta manera constituyen grupos sociales organizados con lo que logran la equiparación de fuerzas y el respeto a sus derechos.

Por todas esas razones, estimo que el derecho de asociación profesional de los patronos ahora reconocido constitucionalmente, debió haber sido objeto de un estudio más minucioso y detenido a fin de considerar si era o no conveniente su reconocimiento absoluto, pues como ya antes expuse el derecho del trabajo busca la armonía y la equiparación de fuerzas sociales lo cual se logró al conceder al trabajador el derecho a unirse para discutir en igualdad de circunstancias lo que le corresponde. Pero al reconocer este Derecho al patrono, volvemos al desequilibrio ya superado, puesto que si la simple unión de los hombres les otorga cierta fuerza digna de tomarse en cuenta, agreguemos a esto la acumulación de capitales y de los medios de producción propios de estos

patronos unidos; vemos así que el Sindicato Patronal tiene que ser más fuerte, social y económicamente que el Sindicato de Trabajadores, ya que éstos únicamente poseen como único bien su fuerza de trabajo, lo que rompe el equilibrio social que la misma Constitución garantiza al establecer que los principios laborales buscan la armonía, y el equilibrio entre el capital y el trabajo, lo que no se logra al concederle al patrono el derecho de asociarse profesionalmente, puesto que esta institución debe obrar precisamente en beneficio exclusivo de los trabajadores por lo que al regularse este principio constitucional en leyes secundarias deben limitarse convenientemente sus alcances.

Otra garantía constitucional establecida en beneficio del patrono es el derecho al paro, que según el Código de Trabajo consiste en la suspensión del trabajo ordenado por el patrono o sindicato de patronos, con el objeto de defender sus intereses económicos y sociales.

Así este derecho se justifica como muchos otros, como medida defensiva del patrono, cuando exista crisis económica dentro de la empresa, como en el caso de que se haga necesario el paro para equilibrar el negocio en peligro de liquidación o quiebra, o en casos en que se imponga como medida económica en un estado de emergencia. Se ha sostenido que al derecho de paro y su ejercicio puede oponérsele, en ciertas circunstancias, la función social de la propiedad, consideración ésta que según algunos impide al empresario el cierre

del establecimiento en perjuicio de los intereses colectivos. Claro está que aunque se considere la propiedad privada en función social y aunque los intereses colectivos demandaren la continuación de las labores, no se podría obligar a un empresario a continuar laborando, cuando ello es de por sí económicamente imposible sobre todo si ha comprobado que su situación es de crisis verdadera, pues como ya se dijo el Derecho del Trabajo no trata de liquidar o destruir la empresa, sino de conservarla y aún estimularla porque en ella se desarrolla además de la función social de la propiedad privada, la función social trabajo y de incrementar la producción nacional.

Abona lo anterior la circunstancia de que la base fundamental es la idea de los derechos del hombre: los empresarios no pueden ser obligados a dedicarse indefinidamente a una profesión, industria o comercio, de establecerse esto sería un verdadero trabajo forzado o servidumbre humana prohibida por la Constitución; si la Constitución asegura el libre ejercicio de cualquier industria, arte o profesión, tiene que garantizar igualmente la libertad de cambiarlas procurando con ello una mayor libertad, pues de no aceptarse esta segunda posibilidad, los hombres tendrían la facultad de elegir su actividad una sola vez, sin poder cambiarla. Por otra parte, el derecho de propiedad, garantizado en la Constitución, es la facultad de usar y disfrutar de las cosas dentro de los límites legales y tal derecho se vería afectado en su propio núcleo si el propietario no pudiera variar el destino de las

cosas que le pertenecen. Además, la Ley no establece que una vez que se señala el destino de una cosa, no se puede variar y que deba mantenerse indefinidamente, sino que regula y sienta como norma general lo contrario, al prohibir toda clase de vinculaciones.

-----O-----

Estas facultades que se conceden al patrono deben ser armónicas con las que se reconocen a los trabajadores, precisamente porque el derecho de una persona tiene como límite el derecho de los demás. La libertad y el derecho de propiedad no facultan al patrono para pasar sobre los derechos y facultades de los demás, así que los derechos del empresario deben analizarse a la luz de la legislación, la justicia y los hechos y ambiente sociales en que aquél desarrolla su actividad.

De las razones expuestas anteriormente se infiere, que los diversos derechos y facultades reconocidos por la Ley a los patronos tiene, como los que se reconocen a los trabajadores, una sola finalidad: proteger y amparar las funciones sociales que se coordinan en la empresa y desde este fundamental y común punto de vista, se deja entrever que en un futuro no muy lejano, el Derecho del Trabajo habrá profundizado tan hondo en esta materia, que es muy posible que al final, no se distinga en la organización de la empresa, más que dos elementos: el material cuyo contenido serán los bie--

nes de capital y el humano integrado por el hombre jerárquicamente organizado y sin distinción de clase.

En este futuro es indudable que se reconocerá y protegerá la propiedad privada, pero tan grandemente difundida por medio de los valores mercantiles que no sería raro que desapareciera del panorama económico el empresario individual o mejor dicho las empresas que pertenecen a una sola persona natural y que ocupen el lugar de estas, grandes sociedades anónimas que por la técnica y los sistemas de aseguramiento, estén completamente libres de los riesgos de quiebra, insolvencia o insuficiencia económica a que ahora se ve expuesta cualquier empresa y el hombre.

Con este asomo hacia el futuro, que he creído conveniente hacer, he descrito a grandes rasgos, las características del desarrollo que han experimentado los derechos del patrono dentro de la empresa, desde la época del Estado Liberal hasta nuestros días. En todo ese desarrollo se ve que los males que aquejan a la humanidad o a cualquiera de los grupos sociales que la integran, han obligado al hombre a pensar en posibles soluciones que siempre se encaminan hacia la conquista de un trato cada vez más digno y más justo para sí mismo.

La evolución del Derecho del Trabajo, hasta llegar a la posición que actualmente ocupa dentro de nuestro sistema jurídico-político, lo han llevado a consagrar sus principios a la categoría de constitucionales, ocupando actualmente una posición de igualdad a otras ramas que han sido y aún son las

tradicionales de la ciencia del derecho.

He dicho y aún demostrado en este grabajo que el Estado ya no permanece indiferente ante los problemas sociales: tiene una participación activa en la búsqueda de la armonía que debe existir entre capital y trabajo; pero para llegar a ello, es necesario que en toda organización política se respeten, en forma absoluta, los valores primordiales de la persona; debe reconocerse y garantizarse por el Estado, una esfera de derechos individuales en que brillen con destellos fulgurantes la dignidad y libertad humana.

El Estado debe suprimir la indigencia social, debe tener como finalidad el bien común, es decir, poner al alcance de todos, los medios indispensables para la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales que afectan al hombre y que este requiere con urgencia para mantener su vida y la de los suyos; no debe permanecer, el Estado, impasible ante el libre juego de la oferta y la demanda, sino que procurará su armonización y regulación, debiendo dejar y amparar el libre juego de la iniciativa privada, como el estímulo y máximo motor de la economía.

En tanto esa iniciativa no interfiera los intereses generales, deberá dejarsele operar ampliamente; pero de haber oposición entre ambas privará siempre el interés público. El Estado buscará la supresión de la lucha de clases, formulando una legislación social adecuada que reconozca a trabajadores

y patronos, los derechos y obligaciones que les corresponden, sin descuidar la empresa, para no privar a unos y otros del interés necesario, para que con entusiasmo prosigan, mejoren y perfeccionen su labor, que redunde en beneficio de todos.

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

.....

- 1) MARIO DE LA CUEVA
- 2) GUILLERMO CAVANELLAS
- 3) RAFAEL CALDERA
- 4) EUGENIO PEREZ BOTIJA
- 5) ERNESTO KROTOCHIN
- 6) GARVER Y HANSEN
- 7) PAUL A. SAMUELSON
- 8) JOAQUIN RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ
- 9) ANTEPROYECTO DE LA CONSTITUCION
POLITICA Y DEL CODIGO DE TRABAJO
- 10) INFORME DE LA CORTE SUPREMA DE
JUSTICIA.

.....