

T
344.0189
I24C
1973
F. UNIVES
Ej: 4

063261

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

T
344.0189
I24C

LA CONTRATACION COLECTIVA EN
LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

EDGARD IGLESIAS RIVERA

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DICIEMBRE DE 1973



331.292
I 24 2
110
- I 165
1.4

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

Dr. Juan Alwood Paredes

SECRETARIO GENERAL

Dr. Manuel Atilio Hasbún

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

Dr. Luis Domínguez Parada

SECRETARIO

Dr. Pedro Francisco Vanegas Cabañas

TRIBUNALES EXAMINADORES

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

PRESIDENTE: Dr. Miguel Angel Parada
1er. Vocal: Dr. Javier Angel
2do. Vocal: Dr. Carlos Ferrufino

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

PRESIDENTE: Dr. Carlos Alfredo Ramos Contreras
1er. Vocal: Dr. Mauro Alfredo Bernal Silva
2do. Vocal: Dr. Luis Domínguez Parada

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS.

PRESIDENTE: Dr. Francisco Arrieta Gallegos
1er. Vocal: Dr. Fernando Castillo
2do. Vocal: Dr. Oscar Gómez Campos

ASESOR DE TESIS

Dr. Juan Gilberto Tablas Hecker

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE: Dr. Orlando Baños Pacheco
1er. Vocal: Dr. Mario Samayoa
2do. Vocal: Dr. Arturo Argumedo h.

D E D I C A T O R I A

- A DIOS TODOPODEROSO: Por haberme permitido realizar mis
anhelos más deseados.
- A MIS ADORADOS PADRES: Quienes sacrificándose al máximo,
contribuyeron a que coronara mi ca-
rrera.
- A MIS ABUELITAS: De quienes recibí sus sagradas bendi-
ciones.
- A MI QUERIDA ESPOSA: Fiel compañera de alegrías y de sacri-
ficios, a quien le estaré eternamente
agradecido por toda su ayuda.
- A MIS PRECIADOS HIJOS: Que son la causa principal de mis as-
piraciones y motivos de esfuerzos de
mi superación.
- A MIS HERMANOS: Con todo cariño y agradecimiento por
sus fervientes colaboraciones.
- A todos mis demás familiares, amigos y compañeros de estudio.

I N D I C E

<u>CAPITULO I</u>		Pág.
BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL		1
1.-	TERMINOLOGIA	1
2.-	DEFINICION	5
3.-	DERECHO GENERAL DE ASOCIACION Y DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL	6
4.-	SINTESIS HISTORICA DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL	9
5.-	CONSAGRACION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL EN NUESTRA CONSTITUCION	15
 <u>CAPITULO II</u> 		
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO		19
1.-	DENOMINACION	19
2.-	DEFINICION	23
3.-	CLASES DE CONTRATO	25
4.-	NATURALEZA JURIDICA	29
5.-	CONTENIDO	38
6.-	TERMINACION	42
 <u>CAPITULO III</u> 		
EL SINDICATO EN LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS		46
1.-	TERMINOLOGIA	46
2.-	CONCEPTO	47
3.-	BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO EN EL SALVADOR	49
4.-	CLASE DE SINDICATO DE LA INSTITUCION AUTONOMA	55
5.-	DEFINICION DE INSTITUCION AUTONOMA	61

	<u>Pág.</u>
<u>CAPITULO IV</u>	
LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS	68
INTRODUCCION	68
1.- LA TITULARIDAD PARA CONTRATAR COLECTIVAMENTE.....	72
2.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE LA INSTITUCION AUTONOMA.....	74
3.- TRAMITES SUBSIGUIENTES A LA FIRMA DEL CONTRATO CO- LECTIVO.....	79
4.- EL CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO O DE INTERESES...	81

<u>CAPITULO V</u>	
CONCLUSIONES	89

PALABRAS PREVIAS

Con la presente tesis doctoral "La Contratación Colectiva en las Instituciones Autónomas", culmino mi carrera profesional, habiéndome decidido por dicho tema debido al importante auge que en nuestros días ha tomado la Contratación Colectiva, originada por el nacimiento de nuevas fuentes de trabajo y por ese afán de los trabajadores de obtener mejores condiciones de vida, dignas de un ser humano. Es más, considero que la Contratación Colectiva constituye la parte más esencial del Derecho Colectivo del Trabajo, pues ella incide en nuestro país de manera especial en las transformaciones sociales, políticas y económicas.

Espero ante todo, que el presente trabajo sea tratado con benevolencia por aquellas personas que tengan la gentileza de leerlo.

CAPITULO I

BREVES CONSIDERACIONES SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

1.- TERMINOLOGIA. 2.- DEFINICION. 3.- DERECHO GENERAL DE ASOCIACION Y DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL. 4.- SINTE-
SIS HISTORICA DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL. 5.- CON-
SAGRACION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL EN NUESTRA
CONSTITUCION.-

1.- TERMINOLOGIA.-

Es importante establecer que la terminología de esta materia ha variado y así tenemos que, la legislación y la doctrina, emplean generalmente el término asociación profesional para designar las aspiraciones de los trabajadores a la unidad, talvez, como afirma el profesor Mario de la Cueva, porque las uniones obreras no son sino aso-
ciaciones especiales. (1)

Sin embargo, debe reconocerse que existen otras denominaciones como la de "Uniones Profesionales", aceptada por la legislación belga; "Trade Unions", usada en Inglaterra; "Sindicatos Profesionales" denominada en Francia. Pero el término corrientemente usado es el de "Sindi-
cato, especialmente entre los trabajadores.

En lo que respecta a nuestra legislación, adopta como sinónimos los términos "Asociación Profesional" y "Sindicato", al reconocer la Constitución Política, en su Art. 191 "...el derecho de asociarse libremente para la de-
fensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones

(1). Mario de la Cueva: Derecho Mexicano del Trabajo, To-
mo II, México 1967, pág. 276.

profesionales o sindicatos. Lo mismo hace nuestro legislador secundario en su inciso primero del Art. 204 del Código de Trabajo.

La Constitución Política de 1950 en su Art. 192 usó también como sinónimos los dos términos, Pero es necesario recordar aquí que, los legisladores constituyentes de 1950, se inspiraron en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, la que fue aprobada en la Novena -- Conferencia Internacional Americana celebrada en abril de 1948, en Bogotá, en la cual en el Art. 26 se reconoció el derecho de asociación profesional al establecer que: "Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que a su vez pueden federarse entre sí. Las condiciones de forma y fondo que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicatos no deben coartar la libertad de asociación. La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones están sujetas a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos".

El doctor Marcos Gabriel Villacorta, respecto a las federaciones y confederaciones, manifiesta lo siguiente: "que la Carta de Bogotá, da la impresión de que para -- ella, asociación profesional y sindicatos son equivalentes;

y que federaciones y confederaciones de Sindicatos parecen no ser asociaciones profesionales. Que el profesor Mario-- de la Cueva, cuando trata de las Federaciones y Confedera-- ciones de Sindicatos, las menciona, respectivamente, como Asociaciones Profesionales de 2o. grado y 3er grado. Es de-- cir, que la asociación profesional de 1er. grado es el -- sindicato. Luego, se puede concluir que desde el punto de vista doctrinario y desde el punto de vista de las tenden-- cias de las uniones obreras, lo siguiente: "Todo sindica-- to es una asociación profesional; pero no toda asociación profesional es un sindicato. Porque en verdad, la Federa-- ción no es un Sindicato, sino que es una unión de sindica-- tos, y la Confederación es la unión de federaciones". (2)

Sobre las organizaciones llamadas Federaciones y Confederaciones se plantea el problema de si tienen o no base constitucional. En efecto, cuando se redactó la Cons-- titución de 1950, al referirse al derecho de sindicaliza-- ción, se transcribió el Art. 26 de la Carta antes referi-- da, omitiendo lo relativo a las federaciones y confedera-- ciones, razón por la cual las Leyes de Sindicatos de 1950 y de 1951 nada dispusieron sobre estas asociaciones. Sin--- embargo, en el Código de Trabajo de 1963 y el vigente re-- gulan la organización y funcionamiento de dichas organiza-- ciones, el primero en el Art. 217 y siguientes y el otro

(2).- Dr. Marcos Gabriel Villacorta: Copias magnetofónicas de clase Derecho Laboral, 1969.

en el Art. 257 y siguientes.

Es de hacer notar, que el Art. 191 de la Constitución, se refiere a "patronos, obreros y empleados"; es decir, que este derecho de asociaciones ha sido reconocido a personas naturales y no a las personas jurídicas, como son los sindicatos.

No se puede negar que las asociaciones de 2o. y 3er grado constituyen una conquista para la clase trabajadora y que es una consecuencia del Derecho de Asociación Profesional; pero desde el punto de vista jurídico, conforme está redactado el Art. en comento de nuestra Constitución y por sus antecedentes, estimo que tales asociaciones no tienen base constitucional.

Se argumenta, en contra de la posición anterior, que las federaciones y confederaciones son un desarrollo del principio garantizado y reconocido del Derecho de Asociación Profesional, el cual puede ser desarrollado por la legislación secundaria, y que la misma Constitución en el inciso 2o. del Art. 195 establece que: "La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social". Pero considero, que tal disposición, no es aplicable para argumentar que las federaciones y confederaciones gozan de constitucionalidad en nuestro medio, pues claramente dice "no excluye otros", es decir, se está refiriendo a derechos no reconocidos expresamente en la Cons-

titución y en lo que respecta al derecho de asociación profesional ya está reglamentado en el Art. 191 al que antes--nos hemos referido.

2.- DEFINICION.-

Nuestra Constitución no define la Asociación Profesional, como sí lo hacen otras legislaciones y doctrinas extranjeras, señalando sus elementos.

La Constitución Alemana de Weimar, tampoco definió la Asociación Profesional; a pesar de que también reconoció en forma expresa, el derecho de asociación profesional. La definición ha sido dada por la doctrina alemana, y así los autores Hueck-Nipperdey, expresan que la asociación profesional es "Una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión y condición y constituida para--la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios". (3)

La Ley Federal del trabajo de México, citada por el profesor Mario de la Cueva, establece en su Art. 232 -- que "Sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". Comentando esta definición el profesor De la Cueva, manifiesta que la definición que propusieron Hueck-Nipperdey, señala como finalidad específica de los

(3).- Mario de la Cueva: Obra citada, pág. 394.

sindicatos la defensa de los intereses colectivos; y el---
Art. 460 de la Ley Federal Mexicana dice que "los sindica-
tos pueden comparecer ante las Juntas en defensa de sus de-
rechos colectivos", resultando que la primera es más amplia,
por lo que conviene precisarla. (4)

Ernesto Krotoschin, propuso la siguiente defini-
ción: "Las asociaciones profesionales son uniones de tra-
bajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el
objeto principal de influir sobre la regulación de cuestio-
nes profesionales comprendidas en el derecho laboral, espe-
cialmente sobre las condiciones de trabajo". (5)

A nuestro juicio, esta definición es amplia y com-
prensiva de los fines de la asociación profesional, recal-
cando cual es el objeto principal de la misma, o sea la re-
gulación de las condiciones de trabajo que es el interes-
principal que tienen los trabajadores y empleadores. Cabe
también, dentro de la definición, otros fines de la asocia-
ción profesional que están dentro de los principios y norma-
ción del derecho del trabajo y que tienden a la dignifica-
ción del trabajo y de la vida espiritual y materia de los
trabajadores.

3.- DERECHO GENERAL DE ASOCIACION Y DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.-

Nuestra Constitución Política, contiene dos pre-

(4).-Mario de la Cueva:Obra citada,pág. 402.La disposición
es de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (deroga**ca**)

(5).-Ernesto Krotoschin: Instituciones del Derecho del Tra-
bajo. 1947, pág. 72.

ceptos que se refiere, el uno a el derecho general de asociación, y el otro, al derecho de asociación profesional. El Art. 160 establece el derecho de asociación de una manera general, el cual en su inciso primero expresa: "Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse y reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito".

De lo anterior, podemos definir al derecho general de asociación como: "La facultad que tiene el hombre de unir sus fuerzas con las de sus semejantes, de una manera constante con el objeto de realizar, un fin común y lícito".

En el Art. 191 se consigna el derecho de asociación profesional, como un derecho de clase social, tanto de patronos como de trabajadores, para la defensa de sus intereses económicos y sociales.

Por lo antes expresado, podemos señalar cuáles son los caracteres específicos que diferencian al derecho de asociación profesional, con el derecho general de asociación: La asociación profesional, se caracteriza por unir de una manera permanente a personas que se encuentran en un mismo grupo profesional o en alguno afín, para la defensa de sus intereses profesionales. Mientras que el derecho de asociación en general, pertenece a todos los individuos que desean unirse en forma permanente para la realización de cualquier fin lícito.

También se dice, que el derecho de asociación en general es la libertad de formar asociaciones para la realización de todos los fines que no sean contrarios al derecho; con excepción de los fines a que se refiere la asociación profesional, que es la de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo.

El profesor Mario de la Cueva, manifiesta que:--
"El derecho general de asociación es una garantía frente al Estado y su propósito esencial es impedir la arbitrariedad del Estado. La libertad de asociación profesional es un derecho frente a la clase social opuesta, no es un derecho frente al Estado, sino que es un derecho de los miembros de una clase social frente a los miembros de la otra clase social. No es un derecho del hombre frente al Estado, sino un derecho de clase; y su fundamento material, como hemos indicado, es la necesidad de igualar, mediante la unión de los trabajadores, la fuerza del Capital.(6)

También respecto al derecho general de asociación y al derecho de asociación profesional se hace distinguir, y al respecto se dice que el Art. 160 de nuestra Constitución Política basta para dar existencia al derecho de reunirse y tomar la decisión de asociarse en sindicato; pero, en presencia del Art. 191 de la misma Constitución, resulta un derecho distinto y el sindicato puede reunirse

(6). Mario de la Cueva: Dcho. Mexicano del Trabajo, Tomo II, México 1967 pág. 323.

cuantas veces quiera, aún cuando estén suspendidas las garantías constitucionales establecidas en el Art. 175 Cn, ya-- que éste artículo autoriza para suspender el derecho de --reunión contemplado en el Art. 160 Cn. el cual corresponde al Régimen de Derechos Individuales, en tanto que el Art. 191 Cn. forma parte de las Garantías Sociales. Luego entonces la diferencia principal entre los artículos antes referidos, radica en la diversa protección jurídica que les corresponde: El Art. 160 Cn. como precepto protector, concede únicamente protección contra el poder público. En tanto el Art. 191 Cn. concede una protección contra determinados poderes sociales y contra ciertos particulares.

4.- SINTESIS HISTORICA DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.

EDAD ANTIGUA.- En Roma, el trabajo era esencialmente de esclavitud y su organización económica estaba estructurada -- sobre la base de una economía familiar, existiendo agrupaciones de trabajadores libres compuestas de artesanos los cuales se organizaron en Colegios (Collegia). Estas agrupaciones tenían mas bien un carácter de socorro mutuo y religioso que profesional, debiendo considerarlas como antecedentes de las corporaciones de oficio de la Edad Media.

EDAD MEDIA.- La estructura económica de esta época corresponde a los que los economistas llaman "economía de la -- ciudad", la cual sustituyó a la economía familiar, dando nacimiento al Régimen Corporativo, el cual consistía en -- una asociación de maestros que se organizaban en gremios

o corporaciones, con el objeto de regular la producción y el ejercicio de cada una de las profesiones; como decir, de sastres, zapateros, etc.

Es de importancia señalar la estructuración de dichas corporaciones, las cuales estaban compuestas de tres clases: maestros, compañeros, y aprendices. Estas dos últimas categorías pertenecían extrañas a las funciones de dirección y de gestión del gremio, las cuales estaban exclusivamente reservadas a los maestros, siendo por lo tanto esta clase de corporaciones exclusivamente patronal.

Cuando el aprendiz obtenía los conocimientos necesarios, que recibía del maestro, pasaba a ser compañero u oficial. Los compañeros a su vez podían llegar a ser maestros, al transcurrir un cierto número de años prestando servicios en el taller del maestro, llegando a hacer una obra maestra y llenando otros requisitos según los estatutos de la corporación.

Debido a que la categoría de maestro fue haciéndose un verdadero privilegio, fueron aumentándose los obstáculos para ostentar tal calidad, prolongándose los años de aprendizaje y de práctica; las reformas a los estatutos de las corporaciones para dar a los hijos de los maestros la preferencia para ocupar su cargo a su muerte y otra clase de medidas tendientes a hacer casi hereditaria dicha categoría, originó discusiones entre los compañeros, quienes formaron "asociación de compañeros" entrando en

conflicto con las corporaciones, ya que no podían tolerar el monopolio del trabajo en manos de los maestros.

Estas asociaciones de compañeros, existentes en la Edad Media, debe considerarse como el antecedente de la asociación profesional moderna, pues demuestran el principio de la unión profesional con el fin de obtener mejores condiciones de trabajo.

El profesor Mario de la Cueva, al señalar la diferencia entre las asociaciones de compañeros y las asociaciones profesionales de nuestros días, manifiesta: "La característica de la asociación profesional de nuestros días, que la distingue de cualquier otro grupo del pasado, es la conciencia de clase; y podría agregarse, la conciencia de pertenecer a una clase socialmente oprimida y explotada". (7)

Los economistas de la Escuela Liberal del siglo XVIII, con sus ansias liberales caracterizadas por la libre contratación del trabajo en materia social, y por el libre juego de la ley de la oferta y la demanda en el aspecto económico, contribuyeron a hacer más acentuado el repudio a las corporaciones culpándolas de ser un obstáculo a la libertad de producir.

Las ideas anteriores, habían preparado el camino para la decadencia del Régimen Corporativo y, es así como en 1776 se promulga en Francia, el famoso Edicto de (7). Mario de la Cueva: Obra citada, pág. 279.

Turgot, que decretó abolido dicho régimen; pero tal situación sólo fue temporal, pues a la caída de Turgot, quien era Ministro de Luis XVI, fue revocado dicho edicto, quedando nuevamente restauradas las referidas corporaciones.

La Revolución Francesa del 4 de agosto de 1789, que entre otras conquistas, adopta íntegramente los principios liberales y rechaza toda intervención estatal, decretó la libertad de trabajo, quedando establecido el sistema de la economía liberal, con reconocimiento absoluto a cada individuo de poder consagrarse a cualquier oficio. Nace pues, el Régimen Liberal, caracterizado fundamentalmente por interpretar en forma optimista los fenómenos sociales y económicos, y por sostener la no intervención del Estado en la actividad del hombre, el cual es libre para contratar su trabajo.

El 17 de marzo de 1791 se dicta en Francia, una nueva ley, llamada Ley Chapelier, por el nombre de su autor y que decretaba la prohibición de las corporaciones y la formación de nuevas asociaciones cualquiera que fuera la forma que se diera.

El Código Penal, promulgado algunos años más tarde bajo el Imperio (como parte del Código Napoleón) reglamentó durante muchos años la prohibición de las Coaliciones obreras y patronales. El ejemplo de Francia, fue seguido por la mayor parte de los países europeos que habían adoptado, con ciertas modificaciones, las disposiciones -

del Código Napoleón, sobre coaliciones de tipo obreras o patronales.

EDAD MODERNA. - La Revolución Industrial, que tiene su manifestación más grande en la aparición de la máquina de vapor de Watt, hizo su aparición a finales del siglo XVIII y con ello las actividades de las naciones más progresistas se desviaron de la agricultura a la industria, fenómeno éste que trajo como consecuencia que la población se condujera hacia las ciudades, que el trabajo manual cediera el paso a la máquina; el empleo abusivo de mujeres y niños; duración ilimitada del trabajo, salarios que por ser tan bajos no alcanzaran para satisfacer las necesidades mínimas. Todos estos efectos de orden social y económico y el clamor contra el abstencionismo del Estado, sobre todo en las relaciones de trabajo, dieron origen al cambio de actitud del poder público respecto a las coaliciones, las cuales pedían que se legalizaran, ya que estas organizaciones -- existían de hecho como sociedades de socorro mutuo o cooperativas y que gozaban de amplia tolerancia.

Ante tal situación de hecho, el legislador creyó prudente legalizarlas, admitiendo la legitimidad de toda negativa concertada y colectiva de aceptar trabajo o de contratar trabajadores, es decir, la huelga y el paro patronal. Se puede citar a Gran Bretaña, como el primer país que suprimió el delito de coalición en 1824. En Francia una ley del 25 de mayo de 1864 suprimió el Art. 414

del Código Penal (modificado por la ley del 25 de noviembre de 1849), el cual disponía de que toda coalición, tanto de los patronos como de los obreros, constituía de por sí delito, cuyos autores principales y cómplices podían ser castigados con penas de prisión y multa.

La supresión del delito de coalición configuró una nueva etapa hacia la conquista del Derecho de Asociación Profesional, pero no significó su reconocimiento, sino por el contrario la mayor parte de los países sustituyeron el delito de coalición por un delito nuevo: el delito especial de atentado contra la libertad del trabajo y de la industria, con el fin de evitar la intervención de las asociaciones profesionales en las discusiones de las condiciones de trabajo entre los patronos y los trabajadores y reprimir las medidas de presión sindical dirigidas a hacer efectivas una suspensión colectiva de trabajo.

Después de la supresión total del delito de atentado contra la libertad del trabajo, se eliminaba uno de los obstáculos hacia el reconocimiento del Derecho de Asociación Profesional y es así como la clase trabajadora logra en Francia, el 21 de marzo de 1884 en que por la Ley Waldeck-Rousseau, se reconoce definitivamente el Derecho de Asociación Profesional.

En Inglaterra, se reconoció el mismo derecho en 1824, pero dicha ley que contemplaba tal derecho fue reformada en 1835 y no fue sino hasta en 1875 en que las

Asociaciones Profesionales fueron plenamente reconocidas.-- En los demás países, el desarrollo histórico del derecho de asociación profesional ha sido análogo hasta la primera guerra mundial de 1914, en que los gobiernos en conflicto debieron admitir la importancia de la clase trabajadora y es por ello que en el Tratado de Versalles de 1919 se consagró el derecho de asociación profesional por todos los países que lo suscribieron, reconocimiento que ha sido ratificado en posteriores acuerdos internacionales.

5.- LA CONSAGRACION DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL EN NUESTRA CONSTITUCION.-

Después de obtenida la independencia la primera Constitución que rigió a nuestro país, aunque era de tipo federal, fue la de 1824 que no se refirió en nada a las relaciones provenientes del trabajo.

Las Constituciones de 1864, 1871 y de 1872, la primera promulgada bajo la administración del presidente Francisco Dueñas y las otras dos bajo el gobierno del presidente Mariscal Santiago González, contenían respectivamente en los Arts. 76, 98 y 17 con idéntica redacción la siguiente disposición: "El Salvador reconoce derechos y deberes anteriores y superiores a las leyes positivas. Tienen por principios la libertad, la igualdad, el trabajo, la propiedad y el orden público".

Estando las anteriores constituciones influenciadas por el régimen liberal imperante en tal época, no se pue-

de considerar el trabajo como un derecho de clase y por -- ello no puede considerarse como un antecedente del reconocimiento del derecho de asociación profesional.

En la administración del presidente Rafael Zaldívar, son promulgadas las Constituciones de 1880 y 1883 que conservan íntegra la redacción del artículo antes transcrito. Igualmente sucede con las Constituciones de 1885 y 1886 bajo la administración del general Francisco Menéndez. Pero todas ellas **t r a e n** una innovación, y así, en el Art. 40 de la de 1880; Art. 32 en la de 1883 y Art. 35 en las-- de 1885 y 1886, que dice: "Se garantiza el derecho de asociación y solo se prohíbe el establecimiento de congregaciones conventuales y de toda especie de instituciones monásticas".

Este derecho de asociación contemplado en las referidas constituciones, se refiere al derecho en general de asociación y de ninguna manera debe considerarse como al-- derecho de asociación profesional. Es decir, que tal derecho se refería a todas las personas para la consecución--- de cualquier fin humano lícito, pero sin que exista esa conciencia de clase que es la característica fundamental de -- las organizaciones profesionales.

En 1939 se decreta una nueva Constitución, bajo el régimen del general Maximiliano Hernández Martínez, en que aparece en el Capítulo II, Título V, con la denominación "Familia y Trabajo" un pequeño antecedente de lo que

llegaría a ser el Derecho del Trabajo en nuestra patria. - En su Art. 62 expresaba que: "El trabajo gozará de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen la libertad y la justicia en las relaciones entre patronos y empleados u obreros. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado. También el ejercicio de las profesiones será reglamentado por la ley".

El Art. 63 decía: "Los conflictos que surgieren entre el capital y el trabajo o entre patronos y empleados u obreros, serán resueltos por el tribunal de arbitraje o conciliación que una ley especial determinará".

Se puede apreciar que junto a las garantías individuales establecidas ya en las Constituciones anteriores a la de 1939, se enfocó el problema de las agrupaciones sociales, aunque en una forma vaga y sin orientación definida; ya que la Constitución en comento, no podía sustraerse todavía de la influencia liberalista; pero sí pretendió el legislador constituyente de esa época, sustraerse de los clásicos moldes que consideraban al trabajo artículo de comercio, sujeto por tanto a las leyes de la oferta y la demanda, carente de todo sentido social.

Al igual que todas las constituciones anteriores, la Constitución de 1939, aún cuando fue reformada en 1944, no reconoció la libertad de asociación profesional.

Bajo el gobierno del general Salvador Castaneda

Castro, se promulgó una nueva Constitución el 29 de noviembre de 1945, que en materia laboral introdujo esenciales -- cambios. En efecto, en el Título XIX, Familia y Trabajo, en el Art. 155 se establecía lo siguiente: "El Estado ocupará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella y el trabajador gozará de su protección para asegurarle una existencia digna. El Estado dictará las disposiciones convenientes para prevenir y reprimir la vagancia."

Por vez primera una Constitución de nuestro país hacía una declaración de carácter social y de justicia social. Pero en el Título II, Derechos y Garantías, en su Art. 35 se mantiene el mismo principio del derecho de asociación, contenido en las Constituciones anteriores, omitiendo referirse a la asociación profesional, por lo que esta Carta--Magna, no puede considerarse como un antecedente al reconocimiento de tal derecho.

Fue la Constitución decretada el 14 de septiembre de 1950, la que reelaboró en forma sistemática, en el Capítulo II, Trabajo y Seguridad Social del Título XI, Régimen de Derechos Sociales, todo lo que se refiere a materia laboral y en consecuencia al Derecho de Asociación Profesional, teniendo así, éste derecho, fundamento constitucional, poniéndose en concordancia con las modernas tendencias sociales, abandonando los viejos principios individualistas.

CAPITULO II

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- DENOMINACION. 2.- DEFINICION. 3.- CLASES DE CONTRATO.
4.- NATURALEZA JURIDICA. 5.- CONTENIDO. 6.- TERMINACION.-

1.- DENOMINACION.-

En general, tanto la doctrina como la legislación positiva hispanoamericana usa el término de contrato colectivo de trabajo. Pero también se utilizan como sinónimos:-- pacto o convención colectiva.

La doctrina a este respecto, se encuentra dividida, y así, además de las designaciones anteriores, se emplean las de contratos de paz social, concordatos de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, etc.

El término contrato colectivo, en la moderna terminología jurídica, es sinónimo de convención, distinta a la terminología civilista en donde se diferencia el contrato de la convención de la siguiente manera: La convención es la declaración bilateral de voluntad ejecutada con arreglo a la ley y que está destinada a producir efectos jurídicos, los cuales pueden consistir en la creación, modificación, conservación, transferencia o extinción de un derecho. Si el acuerdo de voluntad de las partes tienen por--- objeto crear obligaciones, la convención recibe el nombre específico de contrato, el cual consiste: en el acuerdo de voluntades de dos o más personas destinadas a crear obli-

gaciones. De donde podemos deducir: que todo contrato es-- una convención, pero no toda convención es un contrato; es decir, que la convención está en relación con el contrato como el género a su especie. Pero toda esta diferenciación es producto de la doctrina civilista, la cual no podemos-- encajarla dentro de una disciplina nueva como es el Dere-- cho Laboral.

En el Art. 190 de nuestra Constitución Política, así como en el Art. 268 del Código de Trabajo, se ha usado como cosas distintas el contrato colectivo y la convención colectiva de trabajo, pero en el fondo son cosas iguales y en lo único que se diferencian es en la participación de--- los sujetos que intervienen en su celebración, pues según podemos ver en el Art. 269 inciso primero del Código de -- Trabajo, el contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrono; mien-- tras que la convención colectiva de trabajo, según el Art. 288 del mismo cuerpo legal, se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

Esta diferencia muy sutil en nuestra legislación, ha sido producto de un error de la Constitución Política de 1950, la que en su Art. 191, redactado en iguales términos que el 190 de la Constitución vigente, hace dicha diferen-- ciación, lo que llevó a nuestro legislador secundarios del Código de Trabajo de 1963, en sus Arts. 224, 225 inciso pri-- mero y 239, al igual que el Código de Trabajo vigente en los

Arts. citados en el párrafo anterior, a buscar la manera de desarrollar esa disposición constitucional y hacer dos ---- instituciones laborales: el contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo. Tanto es así, que en -- el Art. 242 del Código de Trabajo de 1963 como en el Art. -- 290 del Código vigente (aunque con diferente redacción), se establece que todo lo relativo al contrato colectivo de -- trabajo se aplicará a la convención colectiva de trabajo.

Todo lo anterior creo que merece una explicación histórica, En efecto, tal como lo expuse en el Capítulo I del presente trabajo, la Constitución de 1950 en el capítulo Trabajo y Seguridad Social se inspiró en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, producto de -- la Novena Conferencia celebrada en Bogotá en 1948, en la -- que en su Art. 7 establece: "...la Ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Regirán en las empresas que hubieren estado representadas en su celebración, no solamente para los trabajadores afiliados a la organización profesional, que los suscribió, sino para los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de esas empresas. La Ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenciones colectivas a to da la actividad para la cual se concertaron y para ampliar su ámbito de validéz territorial".

En el proyecto de la Carta Interamericana de Garantías Sociales dicha disposición aparecía con la clasi-

ficación C.B. -3 como el Art. 14, el cual decía: "Trabajadores y patronos tienen derecho a que sean definidos su condición jurídica y sus prestaciones recíprocas, mediante normas legales que regulen el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo."

El contrato colectivo rige en las empresas que-- hubieren estado representadas en su celebración, no sólo para los contratantes, sino para los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de la misma empresa. Por-- disposición gubernativa, la aplicación de un contrato co-- lectivo puede extenderse a toda una rama industrial o a determinada región o a todo el territorio del Estado".

Como puede observarse, en el proyecto aludido no se habla de convención colectiva de trabajo, sino que solamente de contrato colectivo de trabajo. En cambio en el--- Art. 7o. de la citada Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, se habla de contrato y de convención colectiva. Luego, pues, el error debe buscarse en la referida Carta cuando al ser redactado dicho Art. 7o. separaron ambos términos sin tomar en cuenta la disposición del proyecto. En conclusión, podemos decir que ambos términos son si nónimos y que nuestro legislador secundario los separó sólo por los sujetos que en ellos intervienen como anteriormente quedó expuesto con el fin de armonizar la disposición constitucional que hace dicha diferenciación. De manera que en el Art. 7 de la referida Carta, debió escribir

se "contratos o convenciones".

2.- DEFINICION.-

Con el objeto de tener una noción clara de la -- institución que se comenta, señalaremos varias definicio-- nes sobre el contrato colectivo de trabajo que, para algu-- nos autores, parecen bastante aceptables.

La Ley Federal de Trabajo de México, en su Art. 42 da la siguiente definición: "Contrato Colectivo de Tra-- bajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o va-- rios sindicatos patronales, con el objeto de establecer--- las condiciones, según las cuales debe prestarse el traba-- jo".

El profesor Mario de la Cueva, da la siguiente definición: "El contrato colectivo de trabajo es el conve-- nio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, pa-- ra fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que re-- gule, durante un cierto tiempo, las prestaciones indivi-- duales de servicios".(1)

El maestro don Ernesto Krotoschín, (2), define en la siguiente forma el contrato colectivo: "La conven-- ción colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluído entre una o varias asociaciones profesionales-

(1). Mario de la Cueva: Obra citada, pág. 632.

(2). Ernesto Krotoschín: Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, pág. 714, Edit. Roque Palma 1955.

obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono, por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente, y para ~~ma~~mantener el estado de paz entre las partes de la convención". Y continua diciendo: "De acuerdo con tal definición se deduce: a) Que la convención sólo puede concertarse entre asociaciones profesionales obreras, una o varias, y una asociación de patronos o un solo patrono individualmente considerado, en forma tal que un grupo de patronos, de no formar asociación, no podrían concertar una convención de carácter normativo; b) tiende a regular las condiciones de trabajo, aunque puede ordenar también situaciones que no se refieran propiamente al trabajo, como las relaciones recíprocas entre las organizaciones que las suscriben; c) trata de mantener un estado de paz, como finalidad, lo cual no en todos los casos resulta cierto."

Nuestro Código de Trabajo, en el Art. 268, define al contrato colectivo diciendo que es el que 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.

Según don Ernesto Krotoschín, "la convención colectiva de trabajo moderna regulada legalmente, en cuanto da normas para el contenido de los contratos individual

duales de trabajo, es un contrato normativo, que es fuente de estos contratos en sentido estricto, ya que las normas fijadas por la convención son imperativas o inderogables en principio. las cláusulas discrepantes que las partes del contrato individual hubieren convenido son sustituidas de derecho por la correspondiente convención colectiva, salvo las que contengan condiciones especiales más favorables al trabajador."(3)

3.- CLASES DE CONTRATOS.-

Nuestro Código de Trabajo, solamente contempla como válido el contrato colectivo ordinario, llamado también normativo, el cual tiene su origen en Francia. Este contrato colectivo de carácter normativo, es aquel en el que se estipula las condiciones que deberán ser observadas en los contratos individuales. De esto se deduce que las partes que celebran un contrato colectivo, son distintas de las que celebran el contrato individual de trabajo, en lo que respecta a la parte de los trabajadores, y que las condiciones de trabajo convenidas en el contrato colectivo, no son propiamente derechos y obligaciones de quienes lo pactaron, al menos, de la parte trabajadora.

Esta clase de contrato colectivo, se opone completamente al llamado contrato de ejecución, atribuido al Licenciado Vicente Lombardo Toledano, quien lanzó su doctrina del contrato de ejecución en el año de 1928, en una conferencia ante el Consejo de la Federación de Sindicatos.
(3). Ernesto Krotoschín: Obra citada, pág. 715

tos Obreros del Distrito Federal de México, en la que sostuvo que el contrato colectivo en México, es un contrato de ejecución o sindical en vez de un contrato colectivo.(4) Argumenta al respecto, que el contrato normativo en el fondo es más bien un contrato previo, "un conjunto de bases a las que deben sujetarse los contratos individuales futuros", y supone, en consecuencia, la celebración posterior de los contratos individuales. El patrón se obliga únicamente a respetar las bases pactadas en el contrato colectivo, pero queda en libertad de elegir libremente a sus trabajadores. En cambio, en el contrato de ejecución corresponde al sindicato la efectiva relación frente a los patronos, es el sindicato el que consigue trabajo para sus agremiados. El sindicato le dice al patrono: que le va a prestar tales servicios, de acuerdo con cierta tabla de condiciones que le presente, en la cual están contenidos los salarios, descansos, vacaciones, aguinaldos, calidad de trabajo, etc; todo esto se estipula de tal suerte, que el patrono no tendrá posteriormente que preocuparse por nada. El sindicato de conformidad con sus estatutos, coloca a los trabajadores en la empresa y el patrono queda relevado de ejercer sus derechos de patrono de la empresa, ya que en caso de suscitarse alguna anomalía, su queja tendría que ser presentada al sindicato; por otra parte, cuando el trabajador es despedido de su trabajo no tiene el patrono

(4). Vicente Lombardo Toledano: El Contrato Sindical de Trabajo, México, D.F. 1928, Talleres Linotipográficos "La Lucha".

que pagar ninguna indemnización, sino que es el sindicato el que paga e impone las sanciones o medidas disciplinarias que estime conveniente. Hay aquí, un verdadero caso de despersonalización del trabajador.

En el contrato de ejecución encontramos dos características que le son propias: en primer lugar se puede decir que el contrato de ejecución puede existir sin que sea necesaria la existencia de contratos individuales de trabajo, los que sí, son indispensables cuando se trata de la existencia de un contrato colectivo normativo.

De donde se deduce que dentro de la teoría del contrato de ejecución, no importa la persona que trabaje, lo importante es la prestación de los servicios.

La segunda característica del contrato de ejecución, es la de que para su existencia, necesita de las llamadas cláusulas de exclusión, llamadas también cláusulas de consolidación Sindical, porque tienen por objeto fortalecer los sindicatos, las cuales son: a) Las de exclusión por ingreso; y b) Las de exclusión por separación.

Las primeras, consisten en aquellas que se insertan en el contrato, por las cuales el patrono se obliga a no darle trabajo a todo aquel que no pertenezca al sindicato, con quien se tiene celebrado el respectivo contrato colectivo de trabajo.

Las segundas, son aquellas por las cuales el patrono se obliga a separar del trabajo, a todo aquél que por --

cualquier motivo haya dejado de ser miembro del sindicato.

También existen otra clase de cláusulas llamadas Cláusulas de Preferencia Sindical: que son aquellas en virtud de las cuales, el patrono se compromete a preferir en el trabajo o a darle mejores prestaciones, a aquellos trabajadores que se encuentran sindicalizados sobre aquellos que no lo están.

Estas cláusulas están prohibidas en nuestro Código de Trabajo, Art. 277, cuando se refiere expresamente a ellas, al decir: "Cualquier cláusula de exclusión en el contrato colectivo, se tendrá por no escrita; y el patrono podrá emplear en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato".

En su inciso segundo, se extiende la prohibición a las cláusulas de preferencia sindical, al decir: "En los contratos individuales de los trabajadores no sindicados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica".

Esta disposición tiene su base Constitucional en el Art. 190 de nuestra Constitución Política, que en su parte primera dispone: "La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubie

ren suscrito aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones".

4.- NATURALEZA JURIDICA.

Siguiendo las huellas de su origen, podemos decir que el contrato colectivo de trabajo surgió en los albores del siglo XIX, en cuya época se afirmaba la doctrina en el derecho civil, ya que las únicas fuentes de obligaciones eran el contrato y la ley. Y encontrando similitud con el contrato, solo les faltaba a los civilistas de esa época encajarlo en cualquiera de los tipos contemplados por el Código Civil.

El maestro Mario de la Cueva, expresa al respecto: "Fueron muchas las ideas que expresaron los profesores de Derecho Civil, acerca de la naturaleza del contrato colectivo de trabajo. Alejandro Gallart Folch las ha seleccionado y resumido excelentemente: La teoría de la gestión de negocios, la teoría del mandato, la teoría del mandato complejo, la teoría de la estipulación en favor de tercero y la teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional. (5).

(5). Mario de la Cueva: Obra citada, Pág. 494

Desarrollando brevemente las anteriores teorías - podemos decir, respecto a la Gestión de Negocios, que consiste en un cuasicontrato en el que se especifica que, el que sin mandato y sin estar obligado a ello se encarga del asunto de otro, debe obrar conforme a los intereses del negocio.

Nuestro Código Civil, en su Art. 2037, se refiere a esta especie de cuasicontrato y literalmente dice: "La agencia oficiosa o gestión de negocios ajenos, llamada comúnmente gestión de negocios, es un cuasicontrato por el cual el que administra sin mandato los negocios de alguna persona, se obliga para con ésta, y la obliga en ciertos casos".

Trasladado al contrato colectivo de trabajo se puede decir: que el gestor era la asociación profesional que lograba a través del contrato colectivo, mejores condiciones de trabajo. Los actos del gestor, no tenían valor si no eran ratificados por el dueño del negocio (o sea los trabajadores). De ahí resultaba que si un trabajador no cumplía con lo pactado en el contrato colectivo, no ratifica la obra del gestor. De tal suerte que era hasta el momento en que se celebraba el contrato individual de trabajo en que se veían de manifiesto la ratificación o no del contrato colectivo.

En cuanto a los defectos de esta teoría se puede señalar de que, si el sindicato actúa como gestor de los --

intereses de una masa de trabajadores, no se puede concebir a estos que hagan el papel de dueño del negocio ignorando - por completo las actividades del gestor. El solo hecho de - que las directivas sindicales representen a los trabajadores en la discusión de un contrato colectivo lo hacen con ins-- trucciones precisas de la Asamblea General, en las cuales - pueden o no asistir todos los trabajadores afectados y ente-- rarse del asunto, incluyendo a trabajadores que estén o no conformes con las condiciones que en dicho contrato se esti- pulen.

El profesor Mario de la Cueva, señala que: "...la Teoría de la gestión de negocios suprimía la posibilidad de responsabilidad, pues si no se ratificaba la gestión y por no nacer las obligaciones, no podría incurrirse en responsa- bilidad". (6)

Por los defectos que adolecía esta teoría, dio na- cimiento la teoría del Mandato y los sostenedores de esta teoría notaban que el Sindicato (mandatario) representaba a los trabajadores (mandantes) siendo el negocio encargo del mandante el mejoramiento de las condiciones de trabajo para el futuro. Concluido el contrato colectivo de trabajo se fi- jaban las obligaciones y los derechos de los trabajadores.

El Art. 1875 del Código Civil, define el mandato

(6). Mario de la Cueva: Obra citada, Pág. 495.

en la siguiente forma: "El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera".

En cuanto a sus críticas, no dejaron de esperarse, y así se dice, de que el mandato se debe hacer en forma expresa, por lo que los trabajadores deberían otorgarlo porque de lo contrario el sindicato no estaría contratando con el empresario en nombre de ellos.

Con tal de salvar la crítica anterior, los defensores de esta teoría sostuvieron de que se trataba de un mandato tácito. Pero ni aún así pudieron explicar la objeción que se les hizo en **cuanto** a aquellos trabajadores que ingresaran con posterioridad a la celebración del contrato colectivo de trabajo a los cuales también se le aplicaba dicho contrato. Ante esta nueva objeción, sostuvieron que lo que sucedía era que cada trabajador le otorgaba mandato al sindicato para gestionar las condiciones de trabajo y que al ser aprobados por el miembro se ratificaba el mandato. A esto se **contraargumentó**: de que cómo era posible que se diera mandato para un hecho que ya ocurrió cuando sabido es que se da mandato para un hecho que va a suceder. -- Respecto a esta teoría el maestro Mario de la Cueva, manifestó: "La doctrina satisfizo al derecho civil y fue una de las más difundidas: Pero no evitaba el inconveniente de la derogabilidad del contrato colectivo de trabajo, porque

el mandante y el tercero podían modificar lo pactado con el mandatario, pero de todas maneras dejaba nacer la obligación y abría la posibilidad para una acción de daños y perjuicios". (7).

La teoría del Mandato Complejo, no es más que una variante de la anterior, sosteniendo algunos autores que en el contrato colectivo de trabajo, cada trabajador al ingresar a la asociación profesional otorgaba un doble mandato a la directiva, así: en primer lugar, para que negociara con el tercero (o sea el patrono) las mejores condiciones de trabajo; y además, para que cada trabajador se obligara frente a la asociación profesional y a los restantes miembros a cumplir lo estipulado en el contrato colectivo.

Al igual que las dos teorías anteriores, se le criticó también en el mismo sentido, es decir, de que la asociación profesional carecía de acción contra el patrono para obligarle a cumplir con el contrato colectivo, puesto que obraba en representación de los trabajadores y no por derecho propio.

La teoría de la Estipulación en Favor de Tercero, quizo salvar las críticas de las teorías anteriores. Nuestro Código Civil, en su Art. 1320 literalmente dice: "Cualquiera puede estipular a favor de una tercera persona, aunque no tenga derecho para representarla; pero sólo esta ter

(7). Mario de la Cueva, Obra citada, Pág. 495.

cera persona podrá demandar lo estipulado: y mientras no intervenga su aceptación expresa o tácita, es revocable el -- contrato por la sola voluntad de las partes que concurrie--ron a él".

Pues bien, sobre esta teoría se puede decir lo siguiente: aquí el sindicato actúa como estipulante y el pa--trono como promitente y entre ambos firman las condiciones de un acuerdo colectivo que va a repercutir en favor de terceros o sea los trabajadores miembros del sindicato. En esta teoría, a diferencia de la gestión de negocios y del mandato tácito, salvaba el error de éstas en cuanto que el contrato colectivo puede extender los beneficios a los trabajadores presentes y futuros. Además, con la teoría de la estipulación en favor de terceros ya la asociación profesional podría reclamar al patrono o empresario cuando éste no cumple la estipulación, es decir, la asociación profesional tenía una entidad propia.

Sin embargo, esta teoría adolecía también de defectos, y es así como los trabajadores que recibían el beneficio de la estipulación no adquirirían obligaciones y las podían rehusar y con esto se estaba privando al contrato colectivo de todos sus efectos, pues en este contrato colectivo, además de los beneficios que concedía a favor de los trabajadores, se les imponían también obligaciones. Por último, la teoría se veía obligada a considerar a los trabajadores como terceros a la asociación profesional, lo que constituía

también una desventaja.

La cuarta teoría, trata de explicar el contrato colectivo de trabajo en base de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional, sosteniendo los seguidores de esta doctrina de que, cuando una persona jurídica contrata **quien** efectivamente estaba contratando eran los trabajadores de la asociación, es decir, que ellos son los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones y debido a esta circunstancia es que quedaban obligados a cumplir con el contrato colectivo de trabajo. Se criticó también esta teoría, argumentándose, de que no puede sostenerse de que en la celebración del contrato colectivo de trabajo intervenga una persona real (el patrono) por una parte y por la otra una persona ficticia (la asociación profesional), porque cierto es que aunque se sostenga que los destinatarios de las normas de un contrato colectivo son los individuos, ello no -- significa que el sindicato que los representa sea una ficción, pues si admitiéramos esto, sería admitir que cada trabajador puede fijar sus propias condiciones de trabajo lo -- cual no es cierto.

Todas las anteriores teorías adolecían de defectos, como se ha podido observar, y por ello es que surge la teoría del Acto Unión del maestro León Duguit, considerada por muchos autores como la más aceptable.

Duguit, afirma que el sistema jurídico civilista era de orden metafísico, mientras que el derecho laboral --

es de orden realista y por lo tanto, el contrato colectivo de trabajo no halla ubicación dentro del marco clásico del derecho civil. Agrega también, que es necesario romper con viejas creencias en el sentido de que el derecho sólo proviene exclusivamente del Estado, pues sabido es que el derecho es un producto de la vida social y, por lo mismo, todo individuo tiene una función que llenar dentro de la sociedad. Es por este motivo que la convivencia social crea normas de conducta y el Estado no puede desconocerlas, y para que estas normas adquirieran el valor de normas jurídicas es necesario que los miembros de la sociedad consideren que su violación debe ser sancionada. Si el contrato colectivo ha nacido a consecuencia de una norma de la conducta social entre dos grupos, el Estado tiene el deber de reconocerlo y darle valor jurídico normativo.

Si esta modalidad jurídica es una verdadera ley intersocial, el contrato colectivo es un acto de unión,-- llamado generador del derecho objetivo, que crea y regula, al modificar el orden jurídico, por sustitución, adición o por reducción. Eso sí, este derecho nace de un acuerdo o convenio mutuo y no de una norma imperativa del poder público. Sin embargo, recibe del Estado el reconocimiento suficiente para oblijar, imperativamente, su cumplimiento a las personas a quienes abarque su ámbito de aplicación.

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo es necesario plantearse el problema desde el punto de vista de las partes (representados uno por el capital y el otro por el trabajo), y desde el de sus efectos.

Como lógica consecuencia, capital y trabajo, es decir, la parte patronal y los trabajadores, tratan de obtener beneficios económicos y sociales en su propio provecho, claro está, mediante la prestación de un servicio.

Al igual que todo contrato, el acto es precedido por acuerdos previos en el que el principio de la autonomía de la voluntad juega un papel importante. Las mismas obligaciones recíprocas se establecen para pactar un contrato civil, entendiéndose que toda obligación de pacto contractual debe ser cumplida por las partes intervinientes desde el momento en que el contrato entre en vigor.

Las cláusulas convencionales que se contemplan en el contrato colectivo se proyectan a todos los contratos individuales de trabajo existentes y a los que se celebren en el futuro, estableciendo premisas inderogables las cuales se imponen aun contra la voluntad de los afectados; pero no se puede afirmar que los contratos civiles tengan esta característica. Por otro lado, en los contratos colectivos de trabajo el alcance de obligatoriedad llega hasta aquellos que no han intervenido en el acto y aún contra quienes se han opuesto a su celebración

cosa que se aproxima bastante al concepto de la ley estatal.

En conclusión, el contrato colectivo de trabajo es de una naturaleza *sui generis*, en cuya formación interviene un sindicato o una coalición de sindicatos de trabajadores y un patrono. Además, el propio poder público le concede el valor y la validez necesaria, así como a ese contrato lo reviste con un carácter de derecho público.

5.- CONTENIDO.-

Las reglas sobre la prestación de los servicios, los derechos y las obligaciones a cargo de los sujetos -- contratantes y las estipulaciones sobre su vigencia, forman el contenido usual del contrato colectivo de trabajo.

Sobre la clasificación del contenido del contrato colectivo, Philipp Lotmar elaboró tres grupos o elementos: a) Elemento transitorio; b) ~~disposiciones~~ disposiciones que se refieren al contrato colectivo en si mismo; y c) normas sobre las condiciones generales de trabajo.

Otros autores, entre ellos, Kaskel y Hueck-Ni--pperdey, distinguieron: a) la envoltura; b) el elemento normativo; c) el elemento obligatorio; y d) las cláusulas eventuales o accesorias, a las que Lotmar les llamó disposiciones transitorias.

Para estos últimos autores, la envoltura está integrada por las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución, por ejemplo: vigencia, duración, revi--

si3n, etc. El elemento normativo se encuentra constituido por todas las reglas en que se previenen las condiciones-- generales de prestaci3n de los servicios de los trabajadores en la empresa. En este elemento debemos de distinguir dos tipos de estipulaciones: 1) aquellas que se refieren-- a las condiciones individuales de prestaci3n de los servicios que en forma incondicionada y autom3tica pasan a formar parte de las relaciones individuales de trabajo, como son las relativas a salarios, jornadas, etc. y 2) las re-- lativas a las condiciones colectivas o profesionales otorgadas a cambio de la prestaci3n de servicios; es decir,-- aquellas que afectan a la comunidad de trabajadores, tales como cl3nicas, campos deportivos, etc. El elemento obligatorio est3 formado por las normas que tienden a asegurar la efectividad del contrato colectivo y por aquellas que establecen derechos y obligaciones permanentes a cargo de las partes: sindicatos y patronos; por ejemplo: permisos con goce de salarios a funcionarios sindicales, ayuda para pagar el alquiler del local del sindicato. Las disposiciones transitorias que contendr3n estipulaciones que no son indispensables en el contrato colectivo si llegaren a faltar, por ejemplo: reglas espec3ficas para la reanudaci3n de labores en caso de que hubiere ocurrido un conflicto-- de car3cter econ3mico.

Al analizar en nuestro C3digo de Trabajo, encontramos en el Art. 275 los requisitos que debe contener el

contrato colectivo de trabajo, Entre estos requisitos tenemos: a) lugar y fecha de su otorgamiento.

Siendo el contrato colectivo de trabajo el producto de un acto jurídico de las partes contratantes, es lógico que se fije la fecha y el lugar en donde se otorga.

b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan.

Debe aparecer pues, claramente el nombre del sindicato de trabajadores que contrata y el del patrono que -- puede ser una persona natural o jurídica. Además, siendo el sindicato una persona jurídica, es necesaria la identidad de las personas que en representación del sindicato -- suscribirán el contrato colectivo, requisito que se llena con la cédula de identidad personal. También se debe hacer constar la calidad en que actúa, es decir, si actúa -- en representación del sindicato o como apoderado del mismo. En el caso del patrono, si es persona natural, sus generales; y si se trata por ejemplo de una sociedad puede ser el representante legal de la misma quien lo suscribe en ese carácter o puede ser que el apoderado de la sociedad contratante lo haga a nombre de la misma.

c) La fecha en que entrará en vigor y su duración. Es decir, se tiene que determinar la duración, que según el Art. 276 inciso primero, C. de T. no puede ser ni menos de un año ni más de tres. Además, encontramos

en el literal que se comenta que serán las partes las que tienen que determinar la fecha desde cuando el contrato colectivo de trabajo entrará en vigencia. Si las condiciones económicas de la empresa del país varían sustancialmente antes de terminada la vigencia del contrato colectivo las partes pueden pedir su revisión en el penúltimo mes de su duración, para estudiar nuevamente las cláusulas pactadas anteriormente y firmar otro contrato.

Ch) Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento y d) cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes, o sea del sindicato y del patrono.

Estos dos literales forman el núcleo del contrato colectivo de trabajo que entrará a formar más tarde -- parte de los contratos individuales; pero no solo de los trabajadores del sindicato contratante, sino además, de aquellos no sindicados, extendiéndose aún más a aquellos que con posterioridad ingresen a la empresa. Dentro de las condiciones generales podemos citar: las normas que regulan las jornadas de trabajo, los días de asueto, salarios, días de descanso, pagos de horas extras, etc. Dichas condiciones se entienden incorporadas en los contratos individuales de trabajo (Art. 24 C.de T.).

e) Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia. Aquí las partes pueden, no obstante su bucrufe, po-

ner cláusulas de garantía, con el objeto de que lo pactado pueda llevarse a feliz término; por ejemplo, la creación de un comité de relaciones obrero patronales, multas o cualquier otra sanción contra la parte infractora, el arbitraje voluntario para la solución de las controversias obrero patronales.

Por último está en el literal f) las demás disposiciones en que convengan las partes contratantes, llamadas estipulaciones accesorias que crean convenientes--- incluir en el contrato colectivo de trabajo.

6.- TERMINACION.-

El Art.283 del Código de Trabajo enumera las causas por las cuales termina el contrato colectivo de trabajo, el cual literalmente dispone: "Art. 283.- El contrato colectivo de trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes, siempre que se hallan llenado los mismos requisitos que para su celebración;
- b) Por quiebra o concurso del patrono;
- c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- ch) Por el cierre total de la empresa;
- d) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato, como en los casos de terminación total de la obra, disolución de la persona jurídica titular de la empresa, incapacidad física o mental del patrono que imposibili-

te la continuación de las labores y otros semejantes, y e) Por las demás causas establecidas en el contrato".

Los problemas que pueden presentarse con la terminación del contrato colectivo de trabajo es en cuanto a la situación en que quedan los contratos individuales de trabajo. Al respecto, se plantean los siguientes:

- 1) Causas que son propias del contrato colectivo de trabajo y de consiguiente dejan subsistentes las relaciones individuales de trabajo. Como ejemplo de esta primera situación se podrían dar el caso en que se haya señalado plazo en el contrato colectivo (el cual según el Art. 272 del C.de T. no podrá ser menor de un año ni mayor de tres) y que la terminación de dicho contrato sobrevenga a consecuencia de la disolución del sindicato, de acuerdo con lo que dispone el artículo precitado en su inciso tercero, y que a la letra dice: "En caso de disolverse el sindicato con quien un patrono tiene pactado un contrato colectivo, ningún otro sindicato integrado por el cincuenta por ciento por lo menos de los trabajadores que formaban el primero, podrá exigirle un contrato nuevo antes de la fecha en que debió expirar normalmente el plazo del contrato celebrado con anterioridad."

Según el Art. 284 C. de T. dispone que el contra-

to colectivo de trabajo no termina cuando en la misma empresa o establecimiento en que se disuelva un sindicato hubiere afiliado a otro u otros sindicatos, y uno de estos adquiere, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores de dicha empresa o establecimiento.

Otra causa, que dentro de esta primera hipótesis señalan algunos autores, sería el caso de que al llegar el plazo fijado en el contrato colectivo para su terminación el sindicato debe de tener el porcentaje del cincuenta y uno por ciento que señala el Art. 271 y que en relación con el Art. 272 ya no es posible imponer la revisión del contrato trayendo en consecuencia su terminación y dejando de consiguiente subsistentes las relaciones individuales de trabajo. Sobre esta causa debemos de señalar que, según el Art. 274 no podría darse la terminación del contrato colectivo, pues aunque no se tenga el porcentaje que la ley estipula y mientras no se pida la revisión del contrato (a la llegada del plazo estipulado para su terminación) éste se prorroga automáticamente.

2) Causa que a la vez que producen la terminación del contrato colectivo de trabajo, producen la terminación de los contratos individuales de trabajo.

Como ejemplo se puede citar el caso de la celebración de un contrato colectivo por tiempo necesario -- cuando se trate de la ejecución de determinada obra (Art.

271 inciso primero, parte primera, en relación con el Art. 283 literal d), la cual al terminarse la obra produce la terminación del contrato colectivo como de los contratos--individuales. También en los casos de agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva, por el cierre total de la empresa, Art. 283 literales c y ch.

CAPITULO III

EL SINDICATO EN LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS.

1.- TERMINOLOGIA. 2.- CONCEPTO. 3.- BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO EN EL SALVADOR. 4.- CLASE DE SINDICATO DE LA INSTITUCION AUTONOMA. 5.- DEFINICION DE INSTITUCION AUTONOMA.-

1.- TERMINOLOGIA.-

La generalidad de los autores sobre Derecho del Trabajo señalan que la palabra sindicato proviene de Síndico, tomada del latín "Syndicus", expresión con que los romanos denominaban al procurador elegido para defender-- los derechos de una corporación. Esta palabra, a su vez, proviene del griego "Syn-dicos", que era el que asistía en la justicia, es decir, la persona que intervenía en la defensa de determinadas instituciones.

La expresión síndico ha mantenido su significación de procuración y representación, y de ella, se formó la palabra sindicato que en su significado de asociación profesional es de origen francés. Es por ello que -- se dice que una asociación de zapateros de Francia la que en 1886 adoptó el nombre de sindicato ya que designó a su comité administrativo con la denominación de Cámara Sindical.

El profesor Hario de la Cueva hace una distin-- ción, entre derecho de asociación profesional y sindicato, diciendo: "Derecho de Asociación Profesional para la facultad de los trabajadores y de los empresarios de asociar

se en defensa de sus intereses, en tanto que la palabra sindicato se empleará para las diversas formas de la sindicación". (1)

Tal distinción nos parece acertada por lo dicho en el Capítulo I, del presente trabajo, es decir, que no toda Asociación Profesional es un sindicato; pero que -- nuestro legislador constituyente como secundario los usa como sinónimos, según lo confirman los Arts. 191 de nuestra Carta Fundamental y 204 del Código de Trabajo.

2.- CONCEPTO.-

La doctrina y legislaciones extranjeras, que se han ocupado de dar un concepto de lo que debe entenderse por sindicato, parten, más que todo, de la fijación de -- sus elementos, los cuales estiman que son los siguientes:

- a) Es una asociación de trabajadores o de patronos que -- ejercen el mismo oficio, profesión o especialidad;
- b) Su finalidad esencial es el estudio, defensa y mejora-
miento de sus intereses comunes; y
- c) Es una asociación de carácter permanente.

Hueck-Nipperdey, citado por el profesor Mario de la Cueva, define al sindicato, así: "La asociación profe-- sional es una corporación libre, integrada por personas -- de la misma profesión y condición y constituida para la -- representación y defensa de los intereses colectivos de los

(1).- Mario de la Cueva: Obra citada, pág. 277.

trabajadores o de los empresarios." (2)

Guillermo Cabanellas, sobre el concepto de sindicato, se expresa en la siguiente forma: "Si consideramos el Derecho Sindical como la parte del Derecho de Trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales, el sindicato consistirá en la asociación formada por individuos agrupados con una finalidad gremial, que persiguen el mejoramiento social y económico y se conciertan para la defensa de sus intereses laborales". (3)

Nuestra legislación no define lo que es sindicato, pero analizando varias disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, podemos llegar a formar un concepto del mismo, partiendo de la fijación de los elementos antes citados. Así, el Art. 204 C. de T., concede el derecho de asociarse para defender sus intereses económicos y sociales comunes, a los patronos y trabajadores privados y a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas o ~~semi~~ autónomas.

El Art. 228 C. de T., en su literal f) manifiesta que corresponde a los sindicatos todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y a la superación de éstos.

(2). Mario de la Cueva: Obra citada, pág. 394.

(3). Guillermo Cabanellas: Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Derecho Colectivo Laboral, Buenos Aires, 1949, pág. 63

El Art. 206 C.de T., prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores.

El Art. 219 C.de T., establece que para que los sindicatos constituidos tengan existencia legal, deberán obtener personalidad jurídica, la cual será concedida por acuerdo del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

En conclusión y de acuerdo con los anteriores artículos, podemos decir, que entendemos por sindicato "La agrupación de patronos privados o de trabajadores privados o de instituciones autónomas o semi-autónomas, que gozan de personalidad jurídica y cuya finalidad es la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los miembros de la agrupación, así como la superación de los mismos".

3.- BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO EN EL SALVADOR.-

Sobre este punto conviene reseñar el Capítulo-- "Historia y Estructura del movimiento Obrero Nacional" del folleto "Primera Serie de Seminario de Educación Obrera", El Salvador, C.A. 1962.

Se considera el año de 1922 como aquel en que se inicia la actividad de la clase obrera, cuando delegados de obreros procedentes de México visitaron Guatemala y nuestro país con el propósito de inculcar la idea del-- sindicalismo a obreros salvadoreños y guatemaltecos.

Una comisión compuesta de trabajadores de ambos países pasó el mensaje a trabajadores de los demás países de Centro América y en 1924 se fundó la "Confederación Obrera Centroamericana" (C.O.C.A.) con los miembros de la Federación Regional de Trabajadores de cada uno de los -- países de la América Central.

La Federación Regional de El Salvador organizó sindicatos en el campo y en el radio urbano y en 1927 el sector obrero agitado hizo estallar huelgas, aún contra la voluntad de la Regional, que a su vez era dirigida por la "Federación Sindical Internacional", domiciliaria de Amsterdam, Holanda, bajo cuyos auspicios tuvo lugar en Montevideo, República del Uruguay, en mayo de 1929, la organización de la "Confederación Sindical Latinoamericana", habiéndose electo el "Comité Ejecutivo de Acción Latinoamericana".

Con el apoyo de dicho Comité y de la Federación Sindical (de Amsterdam), la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador emprendió una campaña para borrar de las mentes de los trabajadores la idea del panamericanismo, porque en el país había logrado alguna penetración "la Política de Buena Vecindad" procedente de Washington, Estados Unidos de Norte América.

Con la asistencia de 43 sindicatos y el respaldo de las fuerzas universitarias, en julio de 1929, la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador celebró su

Quinto Congreso Local, el cual fue denominado "Congreso-- Regional Obrero y Campesino" y reviste importancia porque en ese cónclave rindió su informe la Comisión de la Regional (que asistió a Montevideo para la constitución de la "Confederación Sindical Latinoamericana") describiendo-- las medidas acordadas entre las cuales se adoptaron las formas de lucha de los trabajadores, pronunciamientos sobre los atropellos del poder público contra los trabaja-- dores y sobre la situación de los trabajadores campesinos.

En el año de 1930 la Federación Regional de Tra-- bajadores de El Salvador, entró en concierto con el "So-- corro Rojo Internacional" y entre ambos crearon la "Liga Pro-Luchadores Perseguidos". La Federación celebró en diciembre de ese mismo año el "Sexto Congreso Regional" en el cual se tomaron los siguientes acuerdos: 1.- Apoyo moral y asistencia jurídica para los sindicalistas presos, quienes deberían declararse en huelga de hambre para mantener el estado de agitación. 2.- Ayuda económica para los familiares de los obreros caídos. 3.- El plan de organización de una huelga general.

En enero de 1932, los campesinos fueron agitados y lanzados a la lucha bajo la consigna del reparto de tierras y de la liquidación de los capitalistas. La invasión de los trabajadores campesinos a las ciudades dejó a su paso una huella de sangre horrorosa, y fue de tal manera fuerte y desordenado el movimiento, que ni los mismos di-

rectores la pudieron controlar.

La Administración del General Maximiliano Hernández Martínez, sojuzgó al sindicalismo, manteniéndolo abismado y latente por espacio de largos trece años. A la caída del Régimen en el mes de mayo de 1944 el movimiento -- obrero se manifiesta nuevamente haciendo estallar varias huelgas en la Industria Textil. se organizan varias agrupaciones siendo la principal la "Unión Nacional de Trabajadores", (U.N.T.).

El Gobierno Provisional del General Andrés Bonaerén, instaurado a la caída del General Martínez, era presionado por fuerzas contrarias al movimiento obrero que calificaban de peligrosa la libertad de que gozaban, y como consecuencia de ello, fue derrocado por el golpe-- militar encabezado por el Coronel Osmin Aguirre y Salinas, el 21 de octubre de 1944, quien inicia la represión política disolviendo los partidos políticos recién fundados, a la Unión Nacional de Trabajadores (U.N.T.) y al movimiento obrero en general.

Posteriormente se convocó a elecciones, saliendo electo el General Salvador Castaneda Castro, quien tomó posesión de su cargo el 10. de marzo de 1945. Durante su gobierno se promulgó la Constitución Política de ese-- año, se creó el "Ministerio de Trabajo" y se dieron algunas leyes laborales, entre las cuales se pueden, citar, la Ley de Creación del Departamento Nacional de Trabajo, del 15

de enero de 1946; Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo; de la misma fecha.

Las intenciones de reelección del general Castañeda Castro, provocaron su caída el 14 de diciembre de -- 1948 surtiendo un gobierno de facto que se hizo denominar "Consejo de Gobierno Revolucionario". El Consejo de Gobierno Revolucionario convocó a una Asamblea Constituyente que dio al país el 14 de septiembre de 1950 la Constitución Política que rigió **hasta octubre de 1960** ----- introduciendo el capítulo de trabajo que norma constitucionalmente la vida Sindical de El Salvador. También con el Consejo Revolucionario viene una campaña organizativa de los trabajadores y se formaron de hecho varios sindicatos con propósito de agruparlos en un organismo de segundo grado, creándose el "Comité Revolucionario de Organización-- Sindical" (C.R.C.S.), casi al mismo tiempo que el "Movimiento Universitario e Intelectual". Dicho comité estaba constituido principalmente por ferrocarrileros, panificadores, zapateros, sastres, etc.

Al Consejo de Gobierno Revolucionario sucedió el Régimen del Coronel Oscar Osorio y estos organismos fueron disueltos por fuerzas represivas y algunos de sus integrantes hicieron resistencia fundando la "Asociación de Trabajadores Sindicalistas Organizados (A.T.S.O.), que luego se transformó en el "Comité Pro-Defensa de los Derechos Laborales, siendo también liquidado en 1952.

En el año de 1953, la tendencia sindical democrática acrecentó sus fuerzas y organizó la Federación Central de Sindicatos. Paralelamente a este movimiento sindical democrático, los renuentes del C.R.O.S. y del Comité Pro-Defensa de los Derechos Laborales, habían constituido el "Comité de Coordinación Sindical".

En marzo de 1957, por convocatoria de la Federación Central de Sindicatos tuvo verificativo el Primer Congreso Sindical Nacional en el que participó el Comité de Coordinación Sindical. Dicho Congreso dividió más profundamente el sindicalismo pero dio como resultado la constitución de la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (C.C.T.S.).

En el año de 1958 la Federación Central de Sindicatos se convirtió en la Confederación General de Sindicatos, (C.G.S.) de la que en 1960, por "diferencias políticas" se desafiliaron nueve sindicatos que formaron la Federación de Sindicatos Centristas.

En 1961, la Federación de Sindicatos Centristas y la Confederación General de Sindicatos se unieron nuevamente bajo la denominación de "Confederación General de Sindicatos". En 1965 el Comité Unitario Sindical se transformó en Federación Unitaria Sindical, (F.U.S.).

Desde 1964 funciona en el país, bajo el patrimonio de A.I.D. Plan de Alianza para el Progreso, el Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre

(I.A.D.S.L.), que goza de la colaboración del Gobierno y de la Confederación General de Sindicatos y su finalidad es la preparación de futuros líderes sindicales por medio de censos y seminarios impartidos en el país, México y Estados Unidos.

En el mes de octubre de 1960, a raíz de la caída del Gobierno del Coronel José María Lemus, se instala la Junta de Gobierno, la que tuvo una vida efímera por haber sido depuesta por el Directorio Cívico Militar el 14 de enero de 1961. La Asamblea constituyente en funciones, discute y aprueba una nueva Constitución Política que es la que rige en la actualidad y que entró en vigencia el 8 de enero de 1962, cuyas disposiciones son iguales, con una ligera variante, de la Constitución Política de 1950.

Finalmente con fecha 10. de febrero de 1963, se publica el Código de Trabajo, en el D.O. del 10. de febrero de 1963, el cual, en el Art. 488 deroga todas las leyes anteriores a su vigencia. Dicho Código es derogado por el actual el que fue publicado en el D.O. del 31 de julio de 1972.

4.- CLASE DE SINDICATO DE LA INSTITUCIÓN AUTÓNOMA.

A.- CLASES DE SINDICATOS.-

Con variadas las formas en que la doctrina ha clasificado al sindicato, agrupándolos atendiendo a diversos criterios, entre los cuales podemos citar los siguientes:

- 1.- Por el territorio en que operan o la posición geográfica que ocupan los sindicatos se dividen en: a) Locales: cuando abarcan a los trabajadores o patronos de un pueblo, b) Provinciales: cuando a los de una provincia, y c) Nacionales: cuando lo sea de un Estado o Nación.
- 2) Por la clase social que representan los sindicatos pueden ser: a) de trabajadores y b) de patronos.
- 3) Por la agrupación de sus elementos: a) sindicatos verticales y b) Sindicatos paralelos.

Los sindicatos verticales tienen su origen en el régimen Franquista de España, por medio del cual este gobierno regula y limita el libre ejercicio de las profesiones, el sistema adoptado es el siguiente: los patronos y trabajadores de una empresa se fusionan, buscando llevar como fin el incremento de la producción, pero su admisión se encuentra limitada a que el Secretario General sea miembro de la Falange española. Los sindicatos paralelos también están formados por patronos y trabajadores, pero hay un Comité que también es mixto, y que sirve de enlace permanente el cual busca darle debida solución a los diversos conflictos que puedan surgir entre ambos sectores.

Asimismo, la doctrina hace una enumeración, pero no de clases de sindicatos, sino más bien de su forma de ser o de acuerdo a la actitud que toman los trabajadores en sus relaciones con los patronos. Entre estas formas te-

nemos: a) Sindicatos blancos: que son aquellos que se forman con el patrocinio directo de los patronos y en consecuencia son controlados por éstos. Son sindicatos pacíficos, y se les critica porque no pueden desarrollar la lucha frente a los patronos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Por ello, también se les conoce con el nombre de Sindicatos de Paja.

b) Sindicatos Amarillos: sobre esta forma de sindicato -- el tratadista Juan García Abellán dice lo siguiente: "La expresión Sindicato Amarillo parece proceder, en opinión de unos, de que en 1899 M. Schneider, fabricante de Creusot, tras haber sufrido las consecuencias de una huelga, resolvió crear su propio sindicato de obreros, esta organización comenzó sus actividades en una casa pintada de amarillo facilitada por el propio Schneider. Se dice también-- que el nombre viene de que los afiliados a dicho sindicato llevaban como distintivo unas insignias adornadas con bellotas doradas".(4)

Estas dos formas de sindicato ha sido condenada por la Organización Internacional de Trabajo (convenio -- 98, sobre negociación de convenios colectivos) al proclamar la necesidad de proteger, tanto a las organizaciones de trabajadores como de empresarios, frente a cualesquiera

(4). Juan García Abellán: Introducción al Derecho Sindical, Biblioteca Jurídica Aguilar, Madrid 1961, pág. 61, llamada 47.

ra "actos de injerencia de unas sobre otras".

c) sindicatos Rojos: dentro de esta forma de sindicalización, se encuentran dos especies: 1.- Sindicatos Anárquistas, que consideran que el único sistema capaz de emancipar al proletariado, es el de la acción directa frente al Capital; 2.- Sindicatos Comunistas, que persiguen, además de la emancipación del proletariado, la transformación del Estado.

La clasificación más genérica de sindicatos y-- que es adoptada por casi todas las legislaciones, incluso la nuestra con la excepción del sindicato de "Oficios Varios", es la siguiente. a) sindicato Gremial. b) Sindicato de Empresas; c) Sindicato de Industria; y d) Sindicato de Oficios Varios.

El sindicato de oficios varios, surge debido a que es denariado escaso el número de los miembros de una profesión u oficio, lo cual les impide formar una entidad -- sindical y entonces para ello se busca la sindicalización de miembros de profesiones similares o conexas, los cuales unidos llegan a formar la entidad sindical, aún se permite que las actividades inconexas formen el sindicato de oficios varios, como cuando en determinado lugar o empresa no se alcanza con el número de obreros el mínimo que exige la ley.

B.- CLASES DE SINDICATOS SEGUN NUESTRO CODIGO DE TRABAJO.

El Art. 208 de nuestro Código de Trabajo recono-

ce tres clases de sindicatos:

- a) Sindicato de Gremio: llamado también profesional, y que según el Art. 209 inciso primero de C.de T. es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad. Para su constitución el Art. 211 inciso primero, parte primera del C.de T. exige que el número de trabajadores no sea inferior a veinticinco.
- b) Sindicato de Empresa: que de acuerdo con el Art. 209-- inciso segundo, C.de T. es el formado por trabajado-- res que prestan sus servicios en una misma empresa, es-- tablecimiento o Institución Oficial Autónoma o Semi-Au-- tónoma. Respecto a su formación, el Art. 211 del C. de T., inciso segundo, establece, como regla general de-- que para su constitución, es necesario que el número-- de trabajadores pertenecientes a la misma no sea infe-- rior a cuarenta, y a la vez, los trabajadores que con-- curran a formarlo representen, por lo menos el cincuen-- ta y uno por ciento del total, permitiendo también en aquellas empresas que tienen menos de cuarenta trabaja-- dores y éstos no pudieran formar parte de un Sindicato Industrial o Gremial, podrá constituirse un sindicato empresa cuando concurran a formarlo no menos del cin-- cuenta y uno por ciento del total de trabajadores de las mismas.
- c) Sindicato de Industria: según el mismo Art. 209, inci-

so tercero del C.de T., es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

Para que pueda constituirse esta clase de sindicato es necesario que el número de trabajadores de la misma no sea inferior a ciento. (Art. 211 Inc. primero del C. de T.)

Como puede observarse de todo lo anterior, nuestro Código de Trabajo admite para los trabajadores formar cualquiera de las tres clases de sindicatos antes citados. Mientras que para los patronos sólo admite el sindicato de industria, exigiéndole además, que para su constitución el número de patronos no sea menor de siete (Art. 212 Inc. primero).

En cuanto al derecho de sindicalización por parte de los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, su fundamento se encuentra establecido en el Art. 191 de nuestra Carta Magna, que en su inciso primero expresa: "Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos." Dicho derecho no estaba reconocido en la Constitución Po-

lítica de 1950 pues ésta en el Art. 192 sólo concedía para los patronos, empleador privados y obreros.

Ahora bien, volviendo al tema que nos ocupa, cabe preguntarse si puede figurar en una Institución Autónoma un sindicato de industria o uno de gremio, La respuesta es negativa, pues, de manera exclusiva solamente en el concepto legal de sindicato de empresa incluye el Código de Trabajo el de las Instituciones Autónomas. en los demás conceptos de sindicatos (gremio e industria), como anteriormente lo hemos visto, no se hace mención de aquellas entidades. De esta circunstancia legal no puede deducirse sino que, tácitamente el legislador excluyó la posibilidad de que en la Institución Oficial Autónoma, tenga afiliados alguna asociación profesional de industria o de gremio.

5.- DEFINICION DE INSTITUCION AUTONOMA.

Para dar una definición de lo que debemos entender por Institución Autónoma, comenzaremos por decir, a manera de introducción, de que el Estado en sus múltiples actividades realiza ciertos fines entre los cuales podemos señalar: asegurar el bien común, proveer a la satisfacción de las necesidades generales, garantizar la ordenada y justa convivencia de los grupos humanos, etc. Ahora bien, el poder del Estado, manifestado en su soberanía, no es divisible ni admite limitaciones dentro de su propio territorio. Es decir, no es posible atribuir a otras organizaciones que no forman parte del Estado fracciones del poder de

éste, pues si ello sucediera vendría consecuentemente su propia destrucción.

Como producto de la voluntad del Estado, la cual es expresión de su soberanía, y por lo tanto, también tiene que ser una e indivisible, está la acción que realiza que deberá conservar también ese carácter de unidad. Esta acción del Estado se manifiesta de la manera siguiente: como la acción de organizar su estructura y la acción de intervenir en la vida de la sociedad.

Esa estructura organizada del Estado es la que toma, en realidad, la forma de "Instituciones del Estado" que constituyen una modalidad de esa acción manifiesta, de donde resulta que estas instituciones no son, entonces--- "partes" del Estado sino el Estado mismo manifestándose, pero que si bien se distinguen de él, ya que tienen su propia ley por la cual se rigen, no por ello se va a decir -- que estén desligados, ya que dichas instituciones y el Estado forman una sola unidad.

Pues bien, como antes se ha señalado, el Estado para cumplir con los fines que persigue necesita organizarse adecuadamente dentro de la esfera administrativa. Dentro de los sistemas que el Estado puede adoptar para organizarse están la Centralización, Desconcentración y Descentralización.

Entendemos por Centralización cuando el conjunto de órganos administrativos de un país están enlazados

bajo la dirección de un órgano central único, que generalmente pertenece exclusivamente al Poder Ejecutivo, que se desenvuelve en una serie de órganos superiores que mandan y órganos inferiores que obedecen las órdenes de los primeros. A la cabeza de este orden se encuentra el Presidente de la República.

Por Desconcentración consideramos un sistema intermedio entre la centralización y descentralización, y por tal entendemos el reparto de las funciones administrativas que se hace dentro de la misma persona jurídica, dándole competencia a sus órganos. Por ello es que, a esta clase de sistema, se le llama Descentralización Burocrática porque en ningún caso los órganos tienen personalidad jurídica distinta de la Administración Central.

La Descentralización es una forma de reparto de competencias públicas, integrándose una persona de derecho público, con recursos propios y a la cual se le ha legado poderes de decisión, pero sin desligarse de la orientación gubernamental. Es por ello que, la descentralización constituye un proceso de organización, que tiene como finalidad la prestación de un servicio público, que en caso contrario le correspondería al Estado. A este respecto, el tratadista Rafael Biella, define el Servicio Público de la siguiente manera: "Toda acción o prestación realizada por la Administración Pública activa, directa o indirectamente, para la satisfacción concreta de necesi-

dades colectivas, y asegurando esa acción o prestación por el poder de policía". (5)

Las entidades que se han ido formando bajo este sistema, reciben diversas denominaciones y así se habla de Administración Autónoma, Organismos Autónomos, Entidades Oficiales, Establecimientos Públicos, Entes Descentralizados, etc.

Para abonar más a la definición que nos hemos--propuesto, es necesario fijar los caracteres del sistema de descentralización, y así, siguiendo al mencionado autor Bielsa, quien llama a la descentralización Administración Autárquica, podemos decir que son los siguientes:

- 1.- La administración autárquica es administración indirecta del Estado, en el sentido de que no la realiza directamente los organismos centrales, sino que personas jurídicas creadas por el mismo Estado. La entidad autárquica obra en la Administración en virtud de un derecho subjetivo, dentro de los límites del derecho objetivo.
- 2.- La entidad autárquica no está subordinada jerárquicamente a ningún otro órgano administrativo (ministerio, dirección), pues sus atribuciones derivan directamente de la ley y no de un superior jerárquico, en consecuencia tales atribuciones las ejerce bajo su respon-

(5). Rafael Bielsa: Derecho Administrativo, Tomo I, Edic. V págs. 479.

sabilidad.

En efecto, la entidad autárquica es responsable de toda transgresión legal como lo es todo aquel cuya actividad está subordinada a la ley. Por ello es demandable a causa de sus actos y demandante en defensa de sus derechos.

3.- La entidad autárquica ejerce funciones propias del Estado y esto constituye su elemento característico, tales como derechos y deberes entre los cuales están: --ejercicio de ciertos actos de imperio, ordenanzas, reclamos, sanciones penales administrativas, imposición de ciertas tasas y exigencias de determinados privilegios, prestación de servicios y subordinación de la entidad autárquica al contralor del Poder Central.

La descentralización en nuestra Legislación Salvadoreña se encuentra regulada, por ejemplo, expresamente en nuestra Constitución Política en lo que respecta a las municipalidades al decir en el inciso segundo del Art. 105, lo siguiente: "Las municipalidades en el ejercicio de sus funciones son autónomas. Por sus actos responderán ellas mismas, como personas jurídicas, o sus miembros individualmente, según determine la ley."

Respecto a la autonomía de la Universidad Nacional, el Art. 20⁴ Cn. en su Inc. primero dice "La Universidad de El Salvador es autónoma, en los aspectos docente, administrativo y económico, y deberá prestar un servi

cio social. Se regirá por estatutos enmarcados dentro de una ley que sentará los principios generales para su organización y funcionamiento".

Por lo que respecta a las demás instituciones descentralizadas, tienen su fundamento también en nuestra -- Carta Magna, pero obtienen su personería jurídica por las mismas leyes que las han creado. Podemos citar, por vía de ejemplo, las siguientes leyes:

Ley de la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados, que en su Art. 1, inciso primero, dice: "Se crea por esta Ley la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados que en el texto de esta ley se denominará A.N.D.A. con carácter de Institución Autónoma de Servicio Público, con personalidad jurídica, y con domicilio en la capital de la República.

Ley Orgánica del Instituto de Colonización Rural, que en el Art. 5, inciso primero, establece: "El Instituto gozará de autonomía en la administración de su patrimonio y en el desarrollo de las actividades que por ley le corresponden".

Ley de Creación del "Instituto de Vivienda Urbana" que en el Art. 5 expresa: "El Instituto gozará de autonomía en la administración de su patrimonio y en el desarrollo de las funciones que se le encomiendan".

En conclusión, podemos definir, por todo lo expresado con anterioridad, a la institución autónoma como:

"Aquella persona jurídica de utilidad pública que goza de un patrimonio propio y se autogobierna sin someter sus actos a la aprobación de otros organismos de la administración central y que tienen por finalidad la prestación de un servicio público en virtud de delegación del Estado."

CAPITULO IV

LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS.

INTRODUCCION. 1.- LA TITULARIDAD PARA CONTRATAR COLECTIVAMENTE. 2.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE LA INSTITUCION AUTONOMA. 3.- TRAMITES SUBSIGUIENTES A LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO. 4.- EL CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO DE INTERESES.

INTRODUCCION.-

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso último del Art. 2 del Código de Trabajo el vocablo genérico trabajador comprende los de empleado y obrero.

Conforme con lo dispuesto en la letra b) del mismo Art. 2 C. de T. resulta que las disposiciones de este cuerpo normativo, se aplican a las relaciones de trabajo entre las Instituciones Oficiales Autónomas y sus trabajadores. Pero de acuerdo con el inciso segundo del mismo artículo citado, no se aplican las normas del Código cuando la relación que une a las Instituciones Oficiales Autónomas con sus "servidores" fueren de carácter público y tuvieren su origen en un acto administrativo, como el nombramiento de un empleo que aparezca especialmente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones, o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

El inciso segundo del Art. 2 antes relacionado

llama la atención en cuanto no usa para la excepción el -- término trabajador sino el vocablo servidores. Esto nos ha ce formularnos un problema, por cuanto el término servido- res, no tiene el significado de trabajador, obrero ni el-- de empleado.

Estimamos que el uso de la expresión servidores se utilizó, en la disposición en comento, con el signifi- cado que dentro del ordenamiento constitucional de El Sal- vador tales personas se asimilan más al concepto de Servi- cio Civil que al concepto del Capítulo que trata del Tra- bajo y la Seguridad Social, pero resulta que en la Ley de Servicio Civil, expresamente se exceptúan de su aplicación a todas las personas que prestan sus servicios en las Ins- tituciones Oficiales Autónomas (Art. 2 inciso segundo de la Ley de Servicio Civil).

Aclarado lo anterior, cabe traer a cuento lo dis- puesto en el inciso cuarto del mismo Art. 2 del C. de T., según el cual los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen los derechos siguientes: a) Aso- ciarse libremente para la defensa de sus respectivos inte- reses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; y b) celebrar contratos colectivos de conformidad a las -- disposiciones del Código de Trabajo.

De lo expuesto, en conclusión se obtiene lo si- guiente: que dentro del personal de las Instituciones Ofi- ciales Autónomas deben distinguirse tres categorías: 1.-La

de los contratados para prestar servicios profesionales o técnicos, a quienes no se les aplica ninguna de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo. La prestación de servicios de estas personas queda del todo sujeta a -- las normas contenidas en la Ley General de Presupuesto; 2) la de los servidores de dichas entidades que laboran mediante el acto administrativo denominado nombramiento, los cuales comunmente reciben el nombre de empleados, pero--- que para el caso les llamaremos, como lo hace el Código de Trabajo, servidores. El régimen legal de prestación de servicios de estas últimas personas, es en principio, el establecido por la Ley General de Presupuesto, la Ley de Salarios correspondiente, las demás leyes que establecen derechos para los empleados públicos y el determinado por la propia ley de creación de la institución de la cual se trate. Sin embargo, excepcionalmente se les reconoce los dos derechos antes anotados, es decir, que pueden formar, ingresar o retirarse de la asociación profesional correspondiente y contratar colectivamente, y 3) la de los trabajadores en sentido estricto, entendiéndose para el caso como tales, aquellos cuyo ingreso al personal de la institución no es en virtud de un contrato de servicios profesionales o técnicos, ni de nombramiento, sino de un verdadero contrato individual de trabajo. Es precisamente a esta categoría a la que se refiere la letra b) del comentado Art. 2 del C. de T. y que están en todo sometido a normas de es-

te cuerpo de ley. En la contratación colectiva de estas--
personas se perseguirá el mejoramiento de las condiciones
y prestaciones de trabajo contenidas en dicho Código.

En armonía con la anterior distinción, la letra
b) del Art. 204 del mencionado Código, pueden formar o in-
gresar al sindicato de la Institución Oficial Autónoma,
en primer lugar la categoría de trabajadores en sentido
estricto, y la de los servidores. Pero dentro de estos úl-
timos cabe distinguir los que tienen la categoría de fun-
cionarios y la de los empleados. Para el caso, entendemos
como funcionarios las personas que por su jerarquía dentro
de la institución tienen las facultades legales de deci-
sión y dirección general de la entidad, por ejemplo, los
miembros del Consejo o Junta Directiva de la entidad, el
Presidente o Vice-Presidente, Director o Sub-Director y
el Gerente General de la Institución.

Conceptuamos al empleado como la persona encar-
gada de una función de dirección específica, administra-
ción o de simple ejecución dentro de la entidad y cuyo in-
greso esta determinado por un nombramiento.

Los funcionarios, desde luego, y a mi criterio
no tienen la facultad de pertenecer al sindicato, y en la
contratación colectiva, son los que representan y abogan
por los intereses patronales de la entidad. Los empleados,
tal como lo dice la ley, pueden formar o ingresar al sin-
dicato y estipular sus condiciones de trabajo en un contra

to colectivo, estipulaciones que en definitiva, tendrá a mejorar las prestaciones y condiciones de trabajo establecidas por la Ley General de Presupuesto y demás leyes citadas anteriormente.

1- LA TITULARIDAD PARA CONTRATAR COLECTIVAMENTE.

Según el Art. 270 del Código de Trabajo, el sindicato de trabajadores es titular de los derechos a celebrar y revisar un contrato colectivo, cuando tuviere como afiliado no menos de un cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Llenando -- tal requisito, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 271 C. de T., el patrono estará obligado a negociar y celebrar el contrato colectivo que lo solicite el sindicato titular.

El derecho y la obligación, antes indicada, constituyen la relación colectiva básica o fundamental de la contratación colectiva. Es el presupuesto necesario para obtener, mediante el proceso legal correspondiente, el -- contrato colectivo de trabajo.

Asimismo, el Art. 272 del C. de T. establece que la negociación y celebración del contrato colectivo es obligatoria, cuando el demandante haya reunido el cincuenta y uno por ciento, en algún momento de los sesenta días anteriores a aquél en que el sindicato o el patrono presentó la solicitud y el proyecto correspondiente.

Resulta interesante determinar quienes del per-

cional de la institución oficial autónoma deben tomarse en cuenta para calcular el porcentaje requerido por la ley para que el sindicato sea titular del derecho a contratar colectivamente y, desde este punto de vista resulta claro que deben computarse todos los que estén en la categoría de trabajadores. Además, los de la categoría de servidores. Pero entre estos no deben incluirse en dicho cómputo a los contratados para servicios profesionales o técnicos, ni a los funcionarios. En cuanto a los empleados, y a fin de esclarecer algunas situaciones dudosas, distinguiremos: a) empleados con la calidad de representantes patronales; b) empleados de confianza y c) empleados simplemente.

Existe opinión de que a los representantes patronales y a los empleados de confianza, deben excluirse del cómputo por cuanto no pueden pertenecer al sindicato sino mediante la aprobación de la asamblea general del mismo, como lo establece el ordinal 1.º del apartado A del Art. 221 C. de T.

No obstante tal criterio, a nuestro parecer, los referidos empleados sí deben tomarse en cuenta, y fundamentamos este dictamen en la consideración de que la exigencia legal de la aceptación del empleado como miembro por la asamblea general del sindicato, no es sino, una condición formal para el ejercicio del derecho de asociación profesional reconocido por la ley a esas categorías

del personal. Tienen pues, los representantes patronales y los empleados de confianza la facultad de ingresar al sindicato, derecho éste, que es reconocido juntamente con el de contratación colectiva.

Desde luego, así como los representantes patronales y los empleados de confianza, los que hemos denominado simples empleados, entran en el cálculo del porcentaje legal de la titularidad.

2.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE LA INSTITUCIÓN AUTÓNOMA.-

Formalmente, el contenido del contrato colectivo celebrado con una Institución Oficial Autónoma no difiere del que corresponde a los demás. Debe pues, contener todos los requisitos establecidos en el Art. 275 del C. de T.

Sin embargo, debido a la diferencia de regímenes locales aplicables al personal de la institución; regímenes que llevan a la distinción de las categorías de personal explicadas en la introducción de este capítulo, llama la atención lo dispuesto en el literal ch) del Art. 275 del C. de T.

La mencionada letra ch) dispone que el contrato colectivo debe contener "Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales de trabajo celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento". Se refiere, pues, expresamente, a contratos individuales

celebrados o por celebrarse y nada se dijo sobre si también se afectarían las condiciones generales de trabajo que rigen para quienes prestan sus servicios en virtud, no de uno de dichos contratos individuales, sino por efecto de la aceptación del acto administrativo del "nombramiento".

Sabemos que las condiciones laborales de un trabajador difieren de las de un empleado de una institución oficial autónoma, pues, como ya lo dijimos anteriormente, los primeros están amparados por la legislación de trabajo; mientras que los otros lo están por la Ley General de Presupuesto, Ley de Salarios y otras especiales.

La duda planteada antes, tiene una explicación histórica y otra de lógica jurídica. La primera, hace relación a lo que originalmente se disponía en el Art. 632 del C. de T., según el cual, a partir del primero de enero del año en curso (1973), las Instituciones Oficiales Autónomas deberían celebrar contratos individuales de trabajo con los empleados y obreros a su servicio. Tal norma se derogó y se sustituyó por la vigente contenida en el Decreto Legislativo No. 182 del 9 de noviembre de 1972, publicada en el Diario Oficial del 10 del mes y año antes citados.

Por lógica jurídica resulta que, si los empleados de las Instituciones Oficiales Autónomas pueden contratar colectivamente, la conclusión que se impone es que,

mediante tal contratación, pueden alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo establecidas por las diversas leyes (General de Presupuesto, Salarios, etc.) para todos los que prestan servicios por efectos de un nombramiento.

La conclusión precitada, plantea un grave problema de orden práctico: por disposición constitucional (Art. 122 Inc. 4o. Cn.) "Las instituciones y empresas estatales de carácter autónomo...se regirán por presupuestos especiales y sistemas de salarios APROBADOS POR EL PODER LEGISLATIVO" y, por otra parte, el inciso 2o. del Art. 124 Cn. establece que "Cuando se disponga de bienes públicos en contravención a las disposiciones legales, será responsable el funcionario que autorice u ordene la operación, y también lo será el ejecutor, si no prueba su inculpabilidad". Así pues, en la contratación colectiva, los funcionarios de las instituciones autónomas no pueden, en ningún momento, disponer libremente del patrimonio de la entidad, lo cual sí ocurre, como se la general, en las empresas privadas.

La representación, dirección y administración que tienen los funcionarios de las entidades autónomas, por las disposiciones antes citadas que están en perfecta armonía con el Art. 6 de la Constitución Política, evidencian una gran limitación y estricta reglamentación legal de la facultad de disponer de los bienes y recursos

económicos de la institución: y aun es más rívido el sistema cuando se trata de inversiones o gastos pues tales erogaciones deben realizarse conforme con un presupuesto APROBADO por el Poder Legislativo, esto es ni más ni menos que una ley.

Desde luego, la entidad autónoma teniendo personalidad jurídica propia, para el cumplimiento de su o sus finalidades puede realizar toda clase de actos jurídicos, incluso celebrar contratos, todo ello de acuerdo con el ordenamiento jurídico que regula sus actividades. Las consecuencias derivadas de tales actos, y de manera especial las obligaciones pecuniarias serán cubiertas con los fondos previamente destinados en el correspondiente presupuesto.

En la contratación colectiva resulta que las--
cargas económicas del futuro contrato no están autorizadas en el presupuesto de la entidad. Es más, ni siquiera son conocidas por las partes pues sólo llegan a determinarse cuando el contrato colectivo queda totalmente negociado, suscrito e inscrito en el correspondiente registro.

¿Cómo puede armonizarse el hecho antes expuesto con las disposiciones legales y constitucionales que establecen mediante el requerimiento de un presupuesto, el control previo o a priori de los gastos o inversiones de la institución? La respuesta a esta pregunta no es unifor

me, pues existen dos opiniones al respecto: para algunos, legal y constitucionalmente, la contratación colectiva -- con las instituciones autónomas es prácticamente imposible pues distorciona todo el régimen jurídico tradicional a que está sometida y controlada la Hacienda Pública y atenta o viola principios constitucionales como los ya citados. Resulta así, que como se dice comunmente, la contratación colectiva con las instituciones oficiales autónomas es un emplasto jurídico.

Otros, más realistas y menos teóricos, sin desvirtuar lo señalado en el párrafo anterior, opinan que no obstante las dificultades prácticas y las deficiencias jurídicas ya señaladas, la contratación colectiva con las instituciones autónomas ha sido y es reconocida por la -- Constitución Política y debe aplicarse mediante una interpretación progresiva de las leyes viventes.

En la realidad, se han celebrado ya varios contratos colectivos de trabajo con instituciones oficiales autónomas como son, por ejemplo: la ANDA, I.S.S.S., I.C.R., C.E.I.A. y C.E.L. y en los mismos no se han pactado prestaciones distintas para empleados y trabajadores, sino que a las dos categorías se les reconocen las mismas prestaciones y derechos. No obstante ello, y en acatamiento a las normas constitucionales, en los contratos colectivos dichos se estipula que los aumentos de salarios y -- prestaciones se otorgarán a los trabajadores en cuanto el

contrato entre en vigencia, pero en cuanto a sueldos y de rechos laborales de los empleados las entidades sólo se han obligado incluirlos en el presupuesto correspondiente, y proponer y aun gestionar la correspondiente aprobación ante la Asamblea Legislativa. Estimamos correcta ésta actuación la cual en verdad no es atentatoria contra ninguna norma legal ni constitucional.

Quizás sería conveniente que en los contratos colectivos de que trato se estipularan derechos o prestaciones para empleados y otros para trabajadores, pues como antes lo he indicado el régimen legal de los derechos y prestaciones de dichas personas, es distinto.

3.- TRAMITE SUBSIGUIENTE A LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO.

Conociendo los problemas planteados en el apartado anterior de este Capítulo, el legislador dispuso en el Art. 287 del Código de Trabajo que "Todo contrato colectivo celebrado con una institución oficial autónoma o semi-autónoma necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministro, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda" y, además, que "La institución oficial autónoma...que celebre dicho contrato, estará obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República".

Desde luego, todas las instituciones oficiales autónomas se relacionan con el Gobierno Central a través de algún ministerio, así por ejemplo, el I.C.R. lo hace

por medio del Ministerio de Agricultura y Ganadería; la C.E.P.A. y la C.E.L. por el Ministerio de Economía, el I.S.S.S. por el de Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, el contrato colectivo como contrato que es, en principio queda concluído al ser suscrito -- por las partes, pero el documento firmado todavía no tiene valor legal alguno, pues para adquirir tal calidad -- precisa de la aprobación del respectivo Ministro, quien para darla, debe oír previamente la opinión del Ministerio de Hacienda. Sobre este requerimiento legal nos hacemos las siguientes preguntas: 1) ¿Qué clase de requisito es la aprobación?, 2) ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la misma? y 3) ¿Por qué se exige ese requisito?

A la primera pregunta respondemos que la aprobación ministerial es, como lo indica la ley expresamente, un requisito de validez y, por lo tanto, sin la aprobación dicha el contrato colectivo suscrito por una institución oficial autónoma sería nulo.

La segunda pregunta se refiere al hecho de que la aprobación es la manifestación expresa de una tercera voluntad en el contrato. Podríamos decir, aclarando lo anterior, que en la negociación del contrato colectivo existe una voluntad que demanda, (generalmente es la del sindicato), otra que concede (la de la institución); y la última que aprueba lo pactado por las partes (la voluntad ministerial). Esta aprobación significa la voluntad

del Estado mismo reconociendo y admitiendo su responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones contraídas, pues ellas en definitiva, afectan fondos de la Hacienda Pública. Desde este punto de vista se aprecia mejor el -- por qué la aprobación es un requisito de validez y a la-- vez se le da respuesta a la tercera pregunta.

Finalmente cabría preguntarnos ¿por qué la aprobación se da oyendo previamente al Ministerio de Hacienda? Porque este organismo estatal tiene como función primordial la percepción, distribución, inversión, custodia, etc., de todos los bienes del Estado, y además, pesa como una de sus más importantes responsabilidades la de balancear el presupuesto general y los presupuestos especiales a cargo de la Hacienda Pública. Asimismo, es el organismo técnico conocedor de la situación económica, la rentabilidad y la capacidad de pago de las Instituciones Oficiales Autónomas.

4.- EL CONFLICTO ECONOMICO O DE INTERESES.

Para la celebración o la revisión de un contrato colectivo el Código de Trabajo establece a partir del Art. 430 hasta el 566, el procedimiento legal a seguir, Este-- procedimiento es el del conflicto colectivo económico o de intereses, el cual de manera general se desarrolla en dos etapas fundamentales o indispensables que son el trato directo y la conciliación. Concluidos éstos sin haberse terminado la negociación, de ordinario se abre la al--

ternativa de recurrir al arbitraje o de estallar la huelga o el paro, según el caso.

El conflicto colectivo económico o de intereses planteado contra una institución oficial autónoma en su inicio, esto es, en las etapas fundamentales en nada difiere de lo común, pero se aparta de esto cuando al concluir la conciliación no queda sino recurrir al arbitraje obligatorio; no hay alternativa con huelga o paro.

Cuando se demanda a una institución oficial autónoma en un conflicto colectivo económico o de intereses encaminado a la celebración o a la revisión de un contrato colectivo, la solicitud deberá ser formulada por escrito y se acompaña del proyecto de contrato colectivo a celebrarse. Estos documentos, la solicitud y el proyecto, reciben el nombre de Pliego de Peticiones.

La solicitud debe contener los requisitos indicados en el Art. 482 del Código de Trabajo, y se dirige en original y copia al Director General de Trabajo presentando además dos ejemplares del proyecto de contrato.

Si la solicitud no llena los requisitos exigidos por la ley ¿Podrá el Director General de Trabajo proceder de conformidad a lo dispuesto en el Art. 381 del Código de Trabajo? Estimamos que sí, pues aunque la ley nada dice al respecto, si la misma señala requisitos es con el objeto de que se cumplan, y la manera de lograr esto es mediante el procedimiento prescrito en el artículo an-

tes citado.

Recibido en forma el pliego de peticiones, el Director General, procede de inmediato a certificar al pie de la solicitud y de la copia, el día y la hora de la presentación, y reserva dicha copia y un ejemplar del proyecto de contrato para formar el expediente respectivo, y de inmediato hace llegar a la otra parte el original de la solicitud y un ejemplar del proyecto.

Con la solicitud, los representantes del sindicato acompañan, además, las credenciales con que legitiman su personería y certificación del acta en que se aprobó el proyecto por la asamblea general de la misma asociación profesional.

Recibido el pliego de peticiones, por el demandado, dentro de veinticuatro horas siguientes deberá reunirse con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación en trato directo. En esta fase del procedimiento, la ley supone que el solicitado está anuente en negociar en trato directo, pero puede ocurrir: a) que el demandado no esté de acuerdo en negociar directamente con el demandante el contrato solicitado, y b) que el solicitado acepte negociar directamente, pero ambos no se ponen de acuerdo en el lugar, día y hora de las sesiones de trato directo.

En el primer caso, el demandado deberá comuni-

car su negativa al solicitante expresándole los motivos en los cuales aquella se funda, generalmente dichos motivos son la falta de titularidad del demandante. La respuesta debe ser hecha dentro de los diez días siguientes al del recibo del pliego de peticiones y copia de la misma se remitirá con el respectivo escrito al Director General de Trabajo. En estos casos no es necesaria la audiencia y el señalamiento a que se refiere el Art. 485 del Código de Trabajo; pues tales diligencias sólo operan en el segundo de los casos antes expresados, esto es, cuando consintiendo el demandado en el trato directo, no se pone de acuerdo con el demandante sobre el lugar, día y hora de las sesiones a celebrarse.

La audiencia de que habla el Art. 485 Código de Trabajo, tiene por objeto avenir a las partes sobre el señalamiento de lugar, día y hora de las reuniones de negociación directa. Si tal avenimiento no es posible, es el Director General de Trabajo quien hace el señalamiento antes indicado.

El trato directo se realiza durante veinte días hábiles y a su conclusión puede ocurrir:

a) Que se llegue a la total negociación del contrato colectivo y, en tal caso se procederá a someterlo a la aprobación de la Asamblea General del Sindicato, a la suscripción, a la aprobación del respectivo Ministerio, a la consiguiente inscripción en el registro correspondiente y a

hacerlo del conocimiento de la Corte de Cuentas de la República.

b) Si no se lleva a ningún acuerdo en la negociación de trato directo o cuando sólo se obtiene un avenimiento parcial y no se ve la posibilidad de avanzar en aquélla; cualquiera de las partes puede pedir que se declare terminada la etapa dicha y se de inicio a la conciliación, debiendo en el caso de arreglo parcial presentar el acta a que se refiere el inciso 3o. del Art. 487 del Código de Trabajo.

Cuando no haya tenido lugar el trato directo, por negativa del demandado, también cualquiera de las partes puede pedir la etapa de Conciliación calificando en su caso previamente la titularidad del solicitante.

La etapa de conciliación se caracteriza porque en ella interviene un delegado de la Dirección General de Trabajo o el propio Director, desempeñando la función de conciliador que consiste en lo siguiente:

1o.) Citar a las partes a una audiencia común con el fin de que determinen las personas que en su nombre interverán en las reuniones conciliatorias, y señalar el lugar, días y horas en que se verificarán las reuniones conciliatorias. 2) Procurar por todos los medios el avenimiento de las partes, incluso proponiéndoles medidas que resuelvan las diferencias de criterio o armonicen de la mejor manera los intereses de aquéllas; y

3o.) Al ocurrir cualquiera de las causas que ponen fin a esta etapa, devolver los autos al Director General para la consiguiente etapa.

Si en la conciliación se llega a un arreglo total, se procede a los pasos señalados para ese caso en el trato directo, pero si no ocurre la negociación total del contrato colectivo, como antes se dijo, tratándose de una institución oficial autónoma, deberá procederse a la etapa de arbitraje pues ~~no existe la~~ alternativa entre éste y la huelga o el paro.

Cabe aquí señalar que la prohibición de la huelga en las instituciones oficiales autónomas se deduce claramente de lo preceptuado en el número 3o. del Art. 500 y en el Art. 515 del Código de Trabajo, y entre las razones en que tales normas se fundan pueden citarse las siguientes: a) que las entidades autónomas, por lo general, son encargadas de prestar un servicio público cuya interrupción causa graves daños al bienestar social, o cuando menos crea un estado de malestar público. b) que el interés de los servidores de las instituciones autónomas no debe privar sobre el interés público atendido por la institución; y c) lo establecido por el Art. 110 de nuestra Constitución Política, que prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos, porque en realidad son empleados públicos los de las Instituciones Oficiales Autónomas.

El tribunal de arbitraje obligatorio lo forman

tres árbitros, los que son nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los cuales tendrán como asesores al Director General de Trabajo y un funcionario del Ministerio de Economía designado por el titular de éste Ramo.

Dichos árbitros deben reunir los requisitos señalados en el Art. 502 C. de F. y no estar comprendidos dentro de las prohibiciones establecidas por el Art. 503. Además, pueden ser recusados ante el Director General de Trabajo por las causas contempladas en los cuatro numerales del Art. 505 C. de F.

Una vez que hayan sido nombrados los árbitros son citados, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su nombramiento, por el Director General de Trabajo con el objeto de juramentarlos y de elegir al árbitro que será el Presidente del Tribunal.

Dentro de los cinco días siguientes a la toma de posesión, el tribunal de arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto, recibirá las pruebas que estimen convenientes y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. Siendo el propósito de ésta audiencia el de intentar un último avenimiento, que de surtir sus efectos total o parcialmente, se procede como en el caso de negociación en trato directo. En caso contrario, el Tribunal pronunciará el fallo, denominado "Laudo Arbitral"; dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su in-

terración. Si se pronuncia pasado dicho término no por ello será nulo, pero sí se les sanciona con la pérdida de los honorarios que a dichos miembros les corresponden.

Siendo árbitros arbitradores, proceden y sentencian conforme los dictados de su conciencia y con equidad. Deberán actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros y adoptar sus resoluciones por mayoría de votos.

El laudo que se pronuncie se notifica a las partes, y no admite recurso alguno. pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de Contrato Colectivo de Trabajo. se inscribe en el registro respectivo y su vigencia es de tres años contados a partir de su inscripción.

CAPITULO V

C O N C L U S I O N E S

Trataremos aquí de resumir lo dicho con algún detenimiento de los capítulos anteriores de esta tesis con el propósito de hacer un esquema resumido de como es la contratación colectiva con las Instituciones Oficiales Autónomas.

En primer término diremos que en las entidades dichas sólo puede existir y operar un sindicato de empresa, que a éste pueden pertenecer empleados y obreros, pero no los funcionarios del ente descentralizado. Que para tener el sindicato respectivo la titularidad para negociar o revisar el contrato colectivo basta con que haya tenido como afiliados, no menos del cincuenta y uno por ciento del personal computable de la Institución, durante cualquier momento de los sesenta días anteriores a aquel en que una de las partes presente a la otra el pliego de peticiones.

Que para llevar a efecto la negociación o la revisión del contrato colectivo en la institución oficial autónoma se debe promover el conflicto colectivo económico o de intereses, el cual tiene la peculiaridad de que se desarrolle en tres etapas así: trato directo, conciliación y arbitraje.

Asimismo, hacemos resaltar las dificultades le-

rales y prácticas que ofrece la celebración del contrato colectivo, motivadas principalmente por los indispensables controles y medidas de aseguramiento de los bienes públicos establecidos por nuestra Constitución Política, haciendo presente la forma en la cual han sido resueltas esas dificultades, sin violar los preceptos de la Carta Magna.

Sí, podemos aquí señalar, que en nuestro país existen varios regímenes legales para el trabajo humano pues desde la misma Constitución se puede distinguir el Servicio Civil, el Servicio Militar y el Régimen Laboral de la empresa privada y aún dentro de este último, existe tratamiento especial para el trabajo a domicilio, el agrícola, el pecuario, el doméstico, etc.

A nuestro criterio, sin desconocer la necesidad de que existan algunos regímenes jurídicos especiales para determinada clase de trabajo, de peculiaridades muy suyas muy propias, lo conveniente sería que hubiera un sólo sistema jurídico regulador de todo servicio humano, y sostengo esta manera de pensar, por cuanto me parece ilógico y hasta superfluo que el oficinista de la empresa privada reciba un tratamiento distinto del oficinista al servicio del gobierno o de una institución oficial autónoma, las necesidades del obrero al servicio del Estado, de la Industria, del Comercio o de alguna entidad descen-

tralizada recibe un tratamiento uniforme. Qué razón hay para que por lo menos en lo referente a derechos y prestaciones, el empleado o el ejecutivo, tenga en la actividad privada unas condiciones y en la actividad pública--- otras.

De establecerse un solo sistema jurídico para el servicio público y para el servicio del sector privado, respetando desde luego sus peculiaridades pero todo en un solo cuerpo de ley, sería incluso más fácil la justicia laboral, mejor la administración de las empresas u organismos públicos y más uniforme el estándar de vida de todos los habitantes del país.

Desde luego, instituciones como la sindicalización, la contratación colectiva, la reglamentación interna, la huelga y el paro, tendrían regulaciones restrictivas fundamentadas en la peculiaridad de las actividades públicas; pero ellas son posibles y aún así la regulan-- legislaciones de otros países, citándose entre ellos Costa Rica.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- MARIO DE LA CULVA: "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO".Tomo I, (Décima Edición) Editorial Porrúa, S.A. (1967)
"DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO".Tomo II, (Octava Edición) Editorial Porrúa, S.A.(1967)
- 2.- EUGENIO PEREZ BOTIJA:"DERECHO DEL TRABAJO".(Quinta Edición) Editorial Tecnos,S.A., Madrid España (1967)
- 3.- JUAN GARCIA ABELLAN: "INTRODUCCION AL DERECHO SINDICAL" Aguilar, S.A. Madrid, España (1961)
- 4.- ALFREDO GAETE BERRICS: "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO" Editorial Jurídica de Chile (1953)
- 5.- GUILLERMO CABANELLAS: "DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO" Editorial Argentina (1959)
"INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL" Volúmenes I y II, Bibliográfica Comba, Buenos Aires (1960)
- 6.- JUAN D. POZZO: "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO" Volumen II, Ediar, S.A.Buenos Aires (1962)
"DERECHO DEL TRABAJO" Tomo IV, Ediar S.A. Buenos Aires (1951)
- 7.- ERNESTO KROTCSCHIN: "TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO" Editor Roque Depalma, Buenos--Aires (1955)
"CUESTIONES FUNDAMENTALES DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO", Editorial--Perrot, Buenos Aires, (1957).
- 8.- CARLOS GARCIA OVIEDO: "DERECHO ADMINISTRATIVO" Tomo I, Imprenta Provincial, Madrid, España (1957).
- 9.- RAFAEL BIELSA: "DERECHO ADMINISTRATIVO",Tomos I, IV (1956) Tomo V (1957) Editor Roque Depalma, Buenos Aires
- 10.-ARISTIDES AUGUSTO LARIN: "LA SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO" 1967.
"HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL"

Revista La Universidad, Nos.4 y 5
(1971)

11. RICARDO GALLARDO: "LAS CONSTITUCIONES DE EL SALVADOR"
Tomo II, Ediciones Cultura Hispánica
Madrid, España (1961)
12. FRANCISCO JOSE RETANA Y
MARCOS GABRIEL VILLACORTA: Copias de clase de Derecho La-
boral, primera parte, San Salvador
(1969)
13. MARCOS GABRIEL VILLACORTA: Copias de Clase de Derecho La-
boral, segunda y tercera parte. San
Salvador (1969)
14. DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Edición 1956
15. CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE DISTINTAS INSTITUCIO-
NES AUTONOMAS.
16. MOTIVACIONES DEL PROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO REDACTADO
EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL AÑO
DE 1969.

LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCIONES POLITICAS DE EL SALVADOR DE LOS AÑOS DE
1945, 1950 y 1962.
- 2.- CODIGO DE TRABAJO DE EL SALVADOR DE 1963.
- 3.- CODIGO DE TRABAJO DE EL SALVADOR DE 1972.
- 4.- LEYES DE SINDICATO Y DE CONTRATACION COLECTIVA ANTERIO-
RES AL CODIGO DE TRABAJO DE 1963.
- 5.- LEYES DE CREACION DE ALGUNAS INSTITUCIONES AUTONOMAS.