

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

**Juicio Ordinario de Trabajo Reclamando
Salarios no Devengados por Culpa
Imputable al Patrono**

TRABAJO DE GRADUACION PRESENTADO POR

CARLOS RODRIGUEZ GARCIA

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

LICENCIADO EN

Ciencias Jurídicas

Septiembre de 1982



T
344.01
R696j

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIAS Y CIENCIAS SOCIALES

UES BIBLIOTECA CENTRAL

INVENTARIO: 10109844

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO
RECLAMANDO SALARIOS NO DEVENGADOS
POR CULPA IMPUTABLE AL PATRONO

T-UES
344.01
R696j

MONOGRAFIA
PRESENTADO POR
CARLOS RODRIGUEZ GARCIA
PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIADO
EN
CIENCIAS JURIDICAS

SEPTIEMBRE 1982

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

RECLAMANDO SALARIOS NO DEVENGADOS POR CULPA

IMPUTABLE AL PATRONO

SUMARIO

Introducción

- I) Antecedentes históricos de la Asociación Profesional o Sindicatos.
- II) Evolución histórica de la Asociación Profesional o Sindicatos en El Salvador.
- III) El Sindicalismo y principales corrientes sindicales a través de la historia.
- IV) Breve análisis jurídicos de los sindicatos de trabajadores.
- V) Gobierno de las asociaciones profesionales y sindicatos.
- VI) Garantía de inamovilidad o fuero sindical.
- VII) Despido de un trabajador que goza de fuero.
- VIII) Clasificación del juicio laboral.
- IX) Naturaleza del juicio laboral reclamando salarios no devengados por culpa imputable al patrono, su procedimiento.
- X) Recursos.
- XI) Conclusión.
- XII) Bibliografía.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIAS Y CIENCIAS SOCIALES
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector : Dr. Miguel Angel Parada
Fiscal general : Dr. Jorge Alberto Gómez Arías
Secretario general : Lic. Ricardo Ernesto Calderón
Decano de la Facultad de Juris-
prudencias y Ciencias Sociales. : Dr. Mauricio Roberto Calderón
Secretario de la Facultad de Ju
risprudencias y Ciencias Socia-
les. : Dr. Manuel Adán Mejía Rodríguez

" " " " " " " " " " " " " " "
" " " " " " " " " " "

D E D I C A T O R I A

Dedico este trabajo en especial a mi padre EMILIO RODRIGUEZ ORELLANA y a mi madre TRINIDAD GARCIA (R.I.P.)

A mi esposa ANA GLORIA RAMOS DE RODRI--GUEZ, compañera en lo prospero y en lo adverso.

A todos mis seres queridos quienes en - momentos luminosos y oscuros de mi vida estuvieron conmigo

Y no menciono sus nombres por temor a - que en este momento, injustamente no recuerde alguno . . .

Profesor calificador de Monografía. : Dra. Mirna Ruth Castaneda Vega de Alvarez.

TRIBUNALES EXAMINADORES PRIVADOS

Presidente : Dr. Oscar de Jesús Zamora
Primer Vocal : Dr. Héctor Mauricio Arce Gutiérrez
Segundo vocal : Dr. Hugo René Baños Sánchez

MATERIAS CIVILES PENALES Y MERCANTILES

Presidente : Dr. Oscar de Jesús Zamora
Primer Vocal : Dr. Mario Mezquita
Segundo Vocal : Dr. Manuel Adán Mejía Rodríguez

INTRODUCCION

He escogido para la elaboración de esta monografía lo relativo al Juicio ordinario de trabajo reclamando salario no devengados por culpa imputable al patrono, por ser uno de los juicios laborales que con menos frecuencia se promueven en los distintos -- Juzgados de lo laboral de la República y como consecuencia de -- ello el abogado o estudiante de Derecho que procura a favor de cualquiera de las partes principalmente este último, se encuentra con la circunstancia personal de incertidumbre y oscuridad, para realizar lo procesalmente idóneo y pertinente y hacer valer el derecho de su representado en la mejor forma posible, y obtener al final del juicio una sentencia apegada al derecho y en concordancia con la justicia y lograr así, lo perseguido por su representado al buscar el funcionamiento de la actividad jurisdiccional de los tribunales competentes, desde el inicio señalo que el juicio laboral por despido de hecho de un trabajador y el juicio de trabajo reclamando salarios no devengados por -- culpa imputable al patrono, son completamente diferentes a pesar de que su naturaleza sea igual pues ambos son ORDINARIOS INDIVIDUALES y tienen como consecuencia inmediata un despido de -- hecho, solamente que el primero surge por el despido de un trabajador común y corriente y el segundo por el despido de un trabajador que goza de garantía de inamovilidad o fuero sindical, -- por lo que es necesario demandar primero los salarios no devengados imputables por culpa del patrono y posteriormente, transcurrido el periodo de tiempo exigido por la ley para el goce de la garantía de inamovilidad, se demanda por el despido de hecho reclamando la correspondiente indemnización y demás prestaciones laborales a que tiene derecho el trabajador como tal.

Advierto desde un principio que teniendo el juicio ordinario de trabajo en el que se reclaman salarios no devengados por culpa imputable al patrono, como consecuencia inmediata anterior, al despido de un trabajador que goza del fuero sindical, se hace -- necesario dar unas breves referencias sobre las asociaciones profesionales sindicatos y para así lograr una mejor comprensión -- del objeto de esta monografía.

I) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ASOCIACION PROFESIONAL O SINDICATOS.

La palabra sindicato proviene de sindico, derivada del latín SYNDICUOS, que al descomponerse surgen las expresiones SIN- que significa "CON" y DICUOS que significa "DIQUE", JUSTICIA, - de allí que la expresión SINDICO tiene un significado de procuración y representación y de ella se formó la palabra Sindicato que en su significación de asociación profesional de lugar a establecer que es de origen Francés, y que por investigaciones hechas se ha llegado a la conclusión que el primer organismo obrero que se organizó fue la asociación de Zapateros en Francia, - al que en 1880 tomó el nombre de sindicato.

Los sindicatos son conocidos también con el nombre de asociaciones profesionales y como razón historica se da la siguientes: - las llamadas Trade Unions, inglesas de mediados del siglo XIX, - eran asociaciones profesionales restringidas, es decir, se integraban con trabajadores que ejercían la misma profesión, en cambio, las asociaciones similares o conexas; esto es la Trade Unions inglesa, era un sindicato gremial y la asociación francesa co--rrespondia a lo que es un sindicato de empresa o industria. Así pues, los ingleses llamaban a sus asociaciones Trade Unions y - los franceses, Sindicos, esta última palabra sirvió para dife--renciar los dos movimientos obreros; algunos autores, como Ma--rrio de la Cueva hace una distinción, llamando Derecho de asociación profesional a la facultad que tienen los trabajadores y -- los empleados de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, y llama sindicatos a las distintas formas de organización Entre nosotros, ambos términos son sinónimos, y hay disposicio--nes legales que así lo confirman; el artículo 191 de la Consti--tución política, establece que: ""Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las instituciones 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"; criterio corroborado por el Artículo 204 del Código de Trabajo que dice: ""Tienen el de--recho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales - o sindicatos.""

EDAD ANTIGUA: En Roma, a pesar del trabajo de los esclavos, no fueron desconocidas las agrupaciones de trabajadores libres; -- los artesanos se organizaron en grupos que funcionaban como ver daderas corporaciones denominadas "Collegía", aunque tales enti dades revestían más bien un carácter de sociedades de socorros-mutuos, con ciertos carácter religiosos.

EDAD MEDIA: En esta época tampoco se conocieron las asociaciones de trabajadores organizados como los sindicatos actuales.

No obstante, existieron importantes asociaciones que desarrollaban algunos fines de carácter laboral, asociaciones que se llamaron "Corporaciones", de origen tan antiguo, que algunos auto res sostienen que las llamadas "Gildas" y "Rusas", tuvieron --- principio en las corporaciones romanas que perseguían como obje to asegurar funerales dignos a sus asociados.

Existieron también en la edad media las asociaciones de "Compañeros", que tienen más afinidades con los sindicatos de la época actual, pues estaban formados exclusivamente por "Operarios" lo que denota en ellas un principio de conciencia de clase.

Las corporaciones son el resultado de la estructura económica de la Edad Media y corresponden al desarrollo de las ciudades, -- estas agrupaciones se desarrollaran rápidamente, en el siglo -- XIII ya existían en todos los Estados de Europa aunque recibieron distintas denominaciones, así: en Bélgica eran conocidas co mo "Cuerpos"; en Francia "Maestrías; en Italia "Artes"; en Alemania "Hermandades"; en España "Gremios"; y, en Inglaterra "Trade Gildes", alcanzaron su mayor apogeo en los siglos XV y XVI, -- habiendo adquirido fuerza política y ejercido considerable in-- fluencia en el progreso y la cultura de las ciudades.

Aunque las corporaciones estaban formadas por individuos del mis mo oficio, profesión o especialidad, internamente establecía un orden jerárquico compuesto de tres grupos de personas: "Maestros" "Compañeros", llamados también "Oficiales" y "Aprendices".

Los fines de las corporaciones eran económicas, políticas y sociales; en el cumplimiento del primero de sus fines, la organi zación limita la producción y controla la venta de sus artícu--

los, limitando la producción a lo estrictamente necesario para el consumo y tratando de eliminar la super producción. Mediante el control de la venta de los artículos uniformes, se daba prestigio a los productos y se mantenían los precios, llegando a establecerse un verdadero monopolio de la corporación sobre determinados productos.

Si bien en un principio las corporaciones fueron relativamente-beneficiosas para los "operarios" y "aprendices", su organización en categorías, los obstáculos y las contribuciones para llegar a ser maestro produjeron las causas que hicieron comprender a sus miembros la diversidad de sus intereses. En efecto, los "maestros", con el advenimiento de la máquina, el desarrollo del comercio, la ampliación de los mercados, la apertura de nuevas vías de comunicación, el descubrimiento de América y el establecimiento de la gran industria trataron sobre todo, de imprimir a las corporaciones una dirección encaminada a satisfacer sus intereses de lucro, olvidando las reglamentaciones del trabajo. Los resultados de esta actitud fueron bajos salarios, malas condiciones de trabajo y mala calidad de los productos.

Planteada la discordia entre las categorías de las corporaciones, sus días estaban contados. Impulsados por la defensa de sus intereses, los "operarios" formaron asociaciones de "compañeros", que con frecuencia entraron en conflicto con las corporaciones.

Los economistas de la Escuela Liberal contribuyeron, finalmente a hacer más acentuado el repudio a las corporaciones, culpándolas de ser un obstáculo a la libertad de producir.

Las doctrinas económicas en boga propugnaban por la abolición del sistema intervencionista que limita y oprime a la industria y sostuvieron las ventajas de un régimen de libertad de trabajo ya que la libre concurrencia atraería a la producción mejores elementos, despertaría aptitudes y tendría como consecuencia la multiplicación de las empresas que pudieran satisfacer la demanda.

Las ideas anteriores habían preparado el ambiente en contra del régimen corporativo y en 1776 Turgot, discípulo de los Fisiócratas y Ministro de Luis XVI, decretó la abolición de dicho régimen; aunque por presiones políticas el edicto de Turgot fue re-

vocado y las corporaciones restablecidas. El 4 de agosto de 1789 los estados generales aprobaron un proyecto de reforma de las corporaciones de oficios y 2 años después se voto por su abolición y el 17 de enero de 1791, la ley Chapelier proclamó el principio de la libertad de trabajo, por considerarse este "Como el primero, el más sagrado e imprescindible de los derechos del hombre"; quedando desde entonces firmemente establecido el sistema de la economía liberal, en reconocimiento absoluto a cada individuo de poderse consagrar a cualquier oficio.

La igualdad jurídica consagrada por la "Declaración de los derechos del hombre" pregonada por la Revolución Francesa, ciertamente, abolió las clases privilegiadas y asentó como base dogmática el principio de la igualdad entre los hombres; pero esta supuesta igualdad en los aspectos jurídicos y políticos resultaba inoperante en el campo de las relaciones entre patronos y trabajadores, ya que la igualdad se llegaba hasta el campo económico, en donde, como consecuencia, del maquinismo, surgió una nueva clase, no basada en vínculos de poder político o de sangre sino en el poder económico desconocido hasta entonces por tratarse de un fenómeno económico nuevo; el capitalismo.

El Estado Liberal careció de la flexibilidad necesaria para hacer frente a los nuevos problemas sociales y sobrevino entonces la consiguiente unión de la clase obrera. En la época anterior a la Revolución Francesa, la producción tenía lugar en los pequeños talleres, y estos encontraban encuadrados dentro de los gremios, organismos profesionales de protección, reglamentación y defensa de todos los que pertenecían a los mismos. Tanto el ínfimo aprendiz como el maestro, encontraban en ella el sistema que velaba por los intereses y les otorgaba protección, pero en 1791, se dictó en Francia la famosa "Ley Chapelier" que abolió los gremios. En nombre de la libertad y de la igualdad natural de los hombres, prohibió a los ciudadanos de la misma clase o profesión el reunirse o asociarse para defender sus pretendidos intereses comunes declarando contrarios a la igualdad natural de los hombres todos los convenios encaminados a no prestar el trabajo a los servicios más que a un precio determinado.

El Estado Liberal no podía subsistir por dejar abandonados los sectores sociales más débiles, que sin tutela se vieron oprimidos y explotados por los más fuertes. Esa explotación y opresión

ocasiono la unión de los más débiles, la unión de las clases laborantes, para tratar de defenderse por sus propios medios utilizando su fuerza.

Irónicamente, en el régimen liberal que extremó el principio de que todos los hombres son iguales, se permitió la inhumana explotación y opresión de los débiles, permitiendo que hombres, mujeres y niños tuvieran jornadas de 12 a 14 horas, trabajando hasta la extenuación, dejando salud y vida en ello, por un jornal que no bastaba para satisfacer sus necesidades mínimas y que, - sin ruborizarse, pomposamente la ley los declaraba hombres y mujeres libres.

EPOCA MODERNA: La clase trabajadora no podía resignarse a ser privada de toda medida que tendiera a evitar la explotación de que era objeto y tomó medidas de defensa. Adquirida ya su conciencia de clase, se dispuso a la lucha.

Surgiendo la idea de la asociación con conciencia de clase para obtener por medio de estas organizaciones permanentes mejores - condiciones de trabajo. La legislación imperante prohibía, estos medios de defensa, la asociación de los trabajadores pretendía - alterar la doctrina individualista, liberal y señalar el retorno del extinguido régimen corporativo y nada causaba más temor - que ésto.

Los sindicatos son propiamente un producto de la Edad Media, su aparición es relativamente reciente, y coinciden con la revolución industrial que trajo el implantamiento de la máquina en la producción. Esta de manufacturera se transformó en industrial.

La revolución industrial se caracteriza por el empleo en la producción de grandes capitales, grandes fábricas, máquinas y gran número de obreros; fué una consecuencia de la demanda cada vez - mayor de artículos y del comercio internacional, y es uno de -- los factores que haciendo crecer la población obrera, determinó el nacimiento de los sindicatos.

La desigualdad de las condiciones económicas entre el trabaja--dor individualmente considerado y el patrono, produjo como lógica consecuencia, bajos salarios, pesimas condiciones de trabajo y como era de esperarse, la miseria de los trabajadores. Esta -

es otra causa que les hizo reflexionar sobre lo manera de mejorar su situación y que influyo en el nacimiento de los sindicatos.

El instinto social hondamente arraigado en el ser humano, impulso a los trabajadores a buscar en el la formación de un grupo social el medio de luchar por su mejoramiento. El trabajador -- comprendió que sus problemas personales eran los mismos que los demás trabajadores y que, en la lucha que debía emprender para el mejoramiento de sus condiciones de vida, tendría que ser solidario con sus demás compañeros, para ofrecer la fuerza que dá unidad del grupo, como un contrapeso a la capacidad económica -- del patrono. El instinto social fué pues, una causa más de la -- formación de los sindicatos.

La convivencia de gran número de obreros en un centro de trabajo, estableció entre ellos, fuertes vínculos y relaciones económicas, laborales y sociales y otra causa más del aparecimiento de las asociaciones profesionales.

En resumen, entre las causas fundamentales que dieron origen al sindicato, se consideran las siguientes: el instinto social del hombre, la convivencia de muchos trabajadores en un sólo centro de trabajo, el crecimiento de la población obrera con motivo -- del desarrollo industrial, y sobre todo, la grave situación económica, laboral y social en que se encontraban los trabajadores en la segunda mitaä del siglo XIX, a consecuencia de la libre -- contratación y la falta de leyes protectoras del trabajo, por -- la actitud del Estado de abstenerse en la solución del problema social.

Estas asociaciones de trabajadores no gozaron de la aceptación del Estado y se pueden señalar 3 periodos en la vida de la asociación sindical hasta nuestros días: la prohibición , la tolerancia y por último, su reconocimiento por la ley.

En Francia, los trabajadores consiguen, aunque transitoriamente un triunfo en febrero de 1848, cuando se les reconoce el derecho de asociarse. En 1851, las uniones de trabajadores fueron -- nuevamente perseguidas en Francia, pero el 25 de mayo de 1864, -- se logró que se suprimiera el "delito de coalición" y quedó reconocido el derecho a la huelga. El triunfo fué completo para --

los trabajadores franceses, al promulgarse el 21 de marzo de 1884 la ley Waldeck Rousseau, que reconoce definitivamente el derecho de asociación profesional.

En Alemania, se consagró la libertad de asociación profesional en la Constitución de Weimar del 17 de mayo de 1919.

En Rusia, a partir de 1917, existió la sindicación obligatoria y todos los obreros fueron inscritos en sindicatos. A partir de 1921, existe la sindicación facultativa.

II) EVOLUCION HISTORICA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL EN EL SALVADOR.

El reconocimiento del Derecho de Asociación Profesional en nuestro país se inicia con la Constitución Política del 14 de septiembre de 1950, en que por primera vez se elevaron a la categoría de principios constitucionales los derechos y garantías de los trabajadores y las principales instituciones laborales, entre ellas el derecho de asociación profesional.

HISTORIA: En el siglo pasado y parte del presente, el movimiento sindical en el país ha sido pobrísimo, situación que se explica si recordamos que uno de los factores que originaron las uniones gremiales fue la industrialización, fenomenos económicos que nosotros hasta nuestros días comenzamos a sentir, al tratar nuestro país de pasar de una estructura predominantemente agrícola a una actividad industrial.

La artesanía en El Salvador comenzó a organizarse en 1860 cuando el General Gerardo Barrios por bando del 24 de septiembre de 1859, hizo saber a los artesanos y obreros que era obligación inscribirse en un registro que para tal efecto se llevaría, habiendose fundado el 22 de enero de 1860 la Sociedad de Artesanos de El Salvador, que se unió a otros para constituir, el 20 de octubre de 1872, la sociedad Artesanos de El Salvador "La Concordia" que aún subsiste. Dicha agrupación gozó del apoyo oficial y obtuvo su personería jurídica el 18 de noviembre de 1907.

El día 20 de marzo de 1904 se fusionaron las Sociedades "La Concordia", "Excelsior", "Union de Obreros y Fraternal de Sastres-

habiendo nacido de tal fusión la "Sociedad de Obreros de El Salvador Federada", que propició la celebración del primer congreso Centroamericano de Obreros en 1911.

Entre 1907 y 1918 existieron algunas sociedades artesanales entre las que se destacaron la Sociedades Fraternidad de Obreros, Liga Ferrocarrilera y de Zapateros, Sociedad de Periodistas y Sociedad de Empleados de Comercio.

Durante la administración de Carlos Meléndez se organizó la llamada liga Roja, organización obrera que contaba con el apoyo del gobierno. Para probar su fuerza la Liga Roja organizó una manifestación el 25 de diciembre de 1922, la que fue ametrallada, ejerciendo la presidencia del país Jorge Menéndez. Tal agrupación fue disuelta por el gobierno de Alfonso Quiñonez Molina quien ejerció la presidencia del país en el período de 1923 a 1927. La tendencia de organización sindical de los trabajadores apareció nuevamente en 1922 cuando delegados obreros mexicanos visitaron Guatemala y nuestro país con el propósito de interesar a los trabajadores nuestros en la organización de sindicatos. La visita de tales delegados fue suficiente para que se integrará una comisión gratemala-salvadoreña, quien recorrió los demás países de Centro América con los mismos propósitos, y organizar una confederación Centro Americana. Las gestiones de los delegados mexicanos y de la comisión dicha tuvieron éxito al quedar constituida la Confederación Obrera Centro Americana (C.O.C.A.) que fue integrada por las Federaciones Regionales de Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica. En el acto de constitución de la agrupación mencionada se aprobaron sus estatutos, se eligió un Consejo Superior compuesto por un representante de cada Federación Regional. con autoridad sobre las Federaciones y las Juntas Directivas de los Sindicatos.

En 1930 la Federación Regional admitió la influencia del Socorro Rojo Internacional, y bajo su disposición se organizó una entidad denominada Liga Roja Luchadora Perseguidos, y en diciembre del mismo año se celebró el Sexto Congreso de la Regional que dió por resultado los acuerdos de ayuda moral, asistencia jurídica y respaldo económico para los sindicalistas encarcelados, estarían obligados a declararse en huelga de hambre, para mantener un ambiente de agitación y se aprobó el plan de organización de una huelga general.

En el terreno político, mientras se desarrollaba el movimiento sindical, el gobierno del Dr. Arturo Araujo que había adoptado una actitud de tolerancia, fue derrocado el 2 de diciembre de -

1931, por un golpe militar encabezado por el General Maximiliano Hernández Martínez, quien de inmediato reprimió el movimiento sindical, negó toda libertad y todo derecho, y adoptó una posición de constante represión contra las fuerzas obreras, lo que engendró profundamente la inconformidad y la rebeldía, acentuándose la agitación popular. Se encontraban en el país agitadores extranjeros que justo con los nacionales prepararon el ambiente para la huelga general y para una invasión campesina a los centros urbanos. Los campesinos en enero de 1932, invadieron algunas ciudades del occidente del país, agitados y alzados a la lucha bajo la consigna del reparto de tierras y de la liquidación de los capitalistas. El movimiento campesino dejó tras de sus pasos una huella de sangre y fue tan grande y desordenada que sus directores no lo pudieron controlar. Las fuerzas regulares del gobierno fueron movilizadas y entablaron desigual lucha contra los campesinos, resultando la masacre de unos 20.000 de ellos.

Los 13 años de régimen Martinista, transcurrieron lentamente entre la negación de la libertad y el derecho, hasta llegar al fracasado movimiento del 2 de abril, y posteriormente a la acción popular de mayo del mismo año, que por medio de una huelga general logró la caída del régimen.

Con el triunfo de este movimiento popular hizo resurgir en toda plenitud la libertad y el derecho, pero la falta de leyes adecuadas que los regularan, y la falta de experiencia del pueblo para aprovechar estas conquistas fueron factores negativos para el movimiento obrero, que reapareció con la organización de varios núcleos de trabajadores, quienes en un período relativamente corto y sin medir las repercusiones, hicieron estallar varias huelgas, especialmente en la industria textil, por entonces la más desarrollada en el país. La Unión de Trabajadores Ferrocarrileros (U.T.F.) que había nacido el 26 de mayo de 1944, por su parte, se lanzó también a este tipo de lucha. Paralelamente a la organización de sindicatos surgieron varios partidos políticos, entre lo que se destacaba por su popularidad el Partido Unión Demócrata, y bajo su bandera los trabajadores organizaron la Unión Nacional de Trabajadores (U.N.T.) que los aglutinaba indistintamente. La Unión de Empleados de Comercio y otras asociaciones mutualistas organizaron el segundo Congreso Obrero, ya que con anterioridad se había celebrado en la ciudad de Usulután el primer Congreso.

En el plano político, el gobierno provisional del General Andrés

Ignacio Menéndez, instaurado a la caída de la dictadura Martinista, era minado por fuerzas reaccionarias que calificaban de peligrosa la libertad de que se gozaba, y como consecuencia de -- tal campaña el régimen fue derrocado por el golpe militar encabezado por el Coronel Osmin Aguirre y Salinas, el 21 de octubre del mismo año, quien desató la represión política disolvió los partidos políticos recién fundados, a la U.N.T. y al movimiento obrero en general. Posteriormente en un ambiente de dictadura e incertidumbre, se convocó a elecciones, contienda en la cual resultó triunfante el General Salvador Castaneda Castro, quien tomó posesión el 1º de marzo de 1945. Durante su gobierno se creó el Ministerio de Trabajo y se dieron algunas leyes laborales -- que no tuvieron ninguna operancia. Durante este período solo la Union de Empleados de Comercio, la Union de Trabajadores Ferrocarrileros, una organización Electricista y algunas Sociedades-Mutualistas, pudieron sobrevivir.

Las intenciones de reelección de Castaneda Castro provocaron su caída el 14 de diciembre de 1940, fecha en que se instauró el - consejo de gobierno revolucionario, quien para contener las aspiraciones que se habían mantenido patentes desde 1944, promulgo los primeros decretos que legalizaron la vida de las organizaciones sindicales; convocó a una asamblea constituyente que - dió al país el 14 de septiembre de 1950 la Constitución que rigió al país hasta octubre de 1960 y que recogió en su seno las disposiciones laborales ya emitidas, introduciendo el Capítulo de trabajo que norma constitucionalmente la vida sindical de El Salvador.

En El Salvador, como en muchos países, el derecho de asociación profesional ha pasado por diversas épocas, que pueden resumirse en 3, así: PRIMERA: Las asociaciones profesionales son prohibidas, y todo intento de organización es reprimido: SEGUNDA: No - es permitido legalmente formar sindicatos, pero de hecho se tolera que existan sociedades que bajo otra denominación desarrollan fines sindicales; TERCERA: Se reconoce legalmente el derecho de formar sindicatos.

La tercer época es la del reconocimiento legal del derecho de - asociación profesional; ella tienen lugar en nuestro país, primeramente, por la ley de sindicatos, decretada por el consejo de gobierno revolucionario el 9 de agosto de 1950, después este de recho es reconocido en la Constitución de la República del 14 - de septiembre de 1950; y finalmente, con el objeto de armonizar la ley secundaria con el principio constitucional y ampliar las

clases de sindicatos, se promulgó la ley de sindicatos de trabajadores, el 2 de septiembre de 1951, se derogó la ley respectiva anterior.

III) EL SINDICALISMO Y PRINCIPALES CORRIENTES SINDICALES A TRAVES DE LA HISTORIA.

El sindicalismo puede considerarse como el movimiento de los obreros organizados para mejorar las condiciones de su existencia dentro del concepto ideológico del sindicalismo existen varias tendencias bien definidas y por tanto, no puede ser reunido en un solo marco. Así es que se ha creído conveniente dividirlo en varios grupos principales, los cuales a su vez se subdividen en otras varias características más de procedimiento que de doctrina por lo que se entran a formar grupo aparte.

PRINCIPALES CORRIENTES SINDICALES A TRAVEZ DE LA HISTORIA

- 1- Sindicalismo democrático
- 2- Sindicalismo revolucionario
- 3- Sindicalismo católico

El sindicalismo democrático: Es el que sustentan los trabajadores del llamado mundo libre u occidental y se profesa especialmente en América y algunos países de Europa.

Los principales postulados del sindicalismo democrático, se pueden enumerar así: a) principio del predominio de las mayorías o sea que todas las decisiones de los sindicatos se toman en asambleas generales; b) principio de sujeción a la ley; o sea que estas organizaciones rigen sus actividades de acuerdo a las regulaciones legales de cada país.

Hay una intervención del Estado, sino en el funcionamiento interno del sindicato si en cuanto a las medidas de control, esto significa que las existencias del sindicato se la concede el Estado a través de un acuerdo del Poder público. El Estado también revisa sus estatutos y les concede su aprobación siempre que no se opongan a las leyes y a las buenas costumbres; significa también que el Estado puede proceder a la disolución de los sindicatos en aquellos casos que infrinjan las normas que el Estado le ha señalado.

Las características del sindicalismo democrático son A) persiguen el mejoramiento de las condiciones de vida de los afiliados, pero no a través de la lucha de clases sino que por medio de la contratación colectiva; B) Ejercen el derecho de huelga -

pero siempre regulado por el Estado.

El sindicalismo revolucionario: es muy opuesto al sindicalismo-democrático; y se basa más que todo en los principios doctrinarios de Marx Engels, Proudhon y otros y tienen como principales postulados: 1- antipatriotismo; 2- Antimilitarismo; 3) la descentralización administrativa; 4- Neutralidad política; 5) Huelga general. Antipatriotismo; esta tomado del manifiesto comunista, que se expresa más o menos así "Los trabajadores no deben reconocer patria alguna porque son ciudadanos del mundo, en caso de guerra no debemos derramar la sangre porque no tienen a quien defenderla a no ser para el proyecto y tranquilidad de los capitalistas"

El antimilitarismo: lo pregonan para que haya paz mundial, para que no hallan guerras estériles.

La descentralización administrativa: tiende a crear una superior organización obrera que se encargue de los servicios públicos que haga desaparecer el capitalismo y la miseria.

Neutralidad política: el proletariado debe alejarse de los políticos para que no lo engañen con falsas promesas de reivindicación social.

Huelga general: el sindicalismo revolucionario persigue destruir las fuerzas del capital obstaculizar las fuerzas de producción del Estado y el funcionamiento de los servicios públicos para obligar al poder público a someterse a sus exigencias.

Dentro del sindicalismo revolucionario se encuentran: el sindicalismo socialista y el sindicalismo comunista; El primero intenta llegar a la posesión de los medios de producción, los cuales pasarían al Estado supremo organizador de la vida pública y el segundo o sea el sindicalismo comunista, se supedita a los partidos comunistas, que son los que deben dirigir el movimiento para llegar a la dictadura del proletariado.

El Sindicalismo cristiano católico: trata de agrupar a todos los obreros de la religión católica., rechazando dichos obreros todos los medios directos de lucha para ellos no debe existir el complot, ni el sabotaje y propina la armonía entre el capital y el trabajo.

El sindicalismo cristiano o católico tiene su principal asiento en las encíclicas Rerum Novarum que publicó el Papa León XIII en 1891, ante la necesidad de orientar la naciente escuela social cristiana y la de Pío XI, llamada Cuadragésimo año o código social de Malinas.

DISTINTAS CLASES DE SINDICATOS SEGUN LA DOCTRINA

Las asociaciones profesionales nacieron lá época del liberalismo y los efectos de la oferta y de la demanda. En un principio solamente se agruparon los trabajadores, pero después con el liberalismo se pensó que también los patronos debían de asociarse para defender sus intereses.

SINDICATOS DE PATRONOS: el sindicato de patronos tiene por objeto defender los intereses de sus asociados frente a las exigencias de sus trabajadores. Finalidad que es tan justa como la -- que persiguen los trabajadores de obtener ventajas y beneficios a costa de los patronos, sin embargo no hay uniformidad en todas las legislaciones en el reconocimiento de este derecho como lo existe hacia los trabajadores y por ello es frecuente la tendencia del capitalismo moderno de reunir a las empresas de una misma industria o de una misma rama dentro del marco nacional, -- en centrales, consorcios, uniones y demás agrupaciones que se designan con variados nombres; de tal manera que de hecho las -- empresas constituyen una agrupación de carácter económico que -- permite su propio desenvolvimiento social, sin necesidad de agrupar a su integrantes en sindicatos.

SINDICATOS MIXTOS: Son los constituidos sobre la base de la asociación de patronos y trabajadores y ha sido propiciado principalmente por la doctrina social de la iglesia católica que lo -- estima como un medio de colaboración de clases que lo encíclica Rerum Novarum sostenía como fuente de paz y progreso social. En realidad estos sindicatos no contribuyen a la colaboración de -- clases ni de pacificación social como lo pretenden sus particulares y contrarían el fundamento mismo de la asociación profesional en cuanto este tiende a la defensa de los intereses comunes de sus miembros y es evidente que por mucha la intención que se tenga de colaborar siempre existirían intereses propios de patronos y trabajadores que seran contrarios y por consiguiente -- su defensa tendrá que hacerse en forma separada.

Algunas legislaciones como la chilena han reconocido esta clase de asociaciones y otras como la nuestra la prohíben de manera -- expresa; así el Artículo 206 del C.T. dice "Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos o sea, los integrados por patronos y trabajadores".

SINDICATO VERTICAL: Es el instrumento de que se vale el Estado -- para disciplinar, para ordenar la economía hacia la satisfacción de las necesidades públicas a través del encuadramiento de todos los factores económicos de una rama de la producción o servicio

El sindicato vertical suprime los sindicatos clasistas porque - repudia la lucha de clases y pretende destruir todo instrumento que sirva para fomentarla como en el sindicato de clase en el - cual el sindicato obrero lucha contra su patrono desquiciando - la economía nacional y la paz social, que tiene la obligación - el Estado de mantener, por esta razón la lucha sindical se ha - transplantado del campo social, que es su origen al campo econó - mico de donde servirá para disciplinar la producción para el be - neficio de la comunidad. Se distingue esta clase de sindicato - de los de los mixtos dado el carácter nacional de los sindica - tos verticales y los mixtos tienen carácter local. El interés - nacional es el único que debe prevalecer ya en lo económico, ya en lo social y corresponde al Estado establecer ese criterio de valor.

Los sindicatos verticales nacieron en España en el año de 1940, como producto del régimen Franquista.

SINDICATOS PARALELOS: Reciben este nombre las organizaciones de patronos por un lado y la de trabajadores por el otro, pero uni - dos entre si por un Comité de enlace permanente que se encarga - de conocer y resolver los conflictos que surjan entre ambos or - ganismos dandoles una solución justa. Se critica este sistema - porque la actividad de los trabajadores casi se vuelve nula en - el sentido de que todo conflicto es resuelto por el comité de - enlace permanente o sea que este tiene funciones jurisdicciona - les. Conforme a nuestra legislación no son lícitos los sindica - tos de esta naturaleza ya que conforme al principio constitucio - nal que reconocer el derecho de asociación profesional, estos se organizan para defensa de sus respectivos intereses, y es un de - recho de clase lógicamente con intereses opuestos, como son los de los patronos y trabajadores.

SINDICATOS AMARILLOS: En esta clase de sindicatos hay una estre - cha relación entre los trabajadores y patronos con un fin utili - tarista porque tienen participación en las utilidades de la em - presa. Es criticado en el sentido de que al tener intereses co - munes desaparece el espíritu de lucha.

La denominación de amarillos sirve para calificar cierta clase - de asociaciones de trabajadores dirigidas u organizadas de ma - nera encubiertas por los patronos para oponerse a un sindica - lismo que permite el cumplimiento de sus fines en su perjuicio. Conforme nuestra legislación no es posible la existencia de un - sindicato amarillo, pues existe en el Código de Trabajo una dis - posición que prohíbe a toda persona ejecutar actos que tengan -

por finalidad someter a un sindicato a control patronal (Art. - 205 letra Ch, C.T.).

SINDICATOS BLANCO O DE PAJA: Son sindicatos fantasmassdirigidds por el mismo patrono con el objeto de bulificar el verdadero movimiento sindical. Según Mario de La Cueva debe precisarse la - diferencia de esta clase de sindicato con el llamado sindicato-amarillo.

Sostiene el referido tratadista la distinción entre el sindicato blanco y el amarillo, aunque su diferencia sea sutil. La diferencia por su expresión o forma de actuar puede hacerse así:- a) una clase de sindicatos se constituyen organizados encubiertamente por los patronos, dando la apariencia de una asociación libre cuando en realidad la misma se encuentra dirigida por los empresarios a los que responden; b) la otra forma con aquellas-asociaciones profesionales que aunque libres son enemigos de la lucha de clases, contemporizadores con los patronos buscando la colaboración con estos en base a un proposito comun, no aceptando como medios de lucha la acción directa.

SINDICATO ROJO: llamado también comunista, propugna por la abo- lición del capitalismo y la imposición de la dictadura del pro- letariado y esta sujeto a los dictados del Partido Comunista. - En nuestro país no existen sindicatos rojos, porque legalmente- hablando para que una asociación profesional pueda ser califica da de comunista debe manifestar tal tendencia en su carta de -- principios y estatutos de la misma. Pero si ella demostrará en- sus estatutos podría funcionar de hecho pero no de derecho, ya- que no gozaría de personalidad jurídica porque el Poder Ejecuti vo en la rama de trabajo y previsión social no se la extendería por ir contra los principios consagrados por nuestra Constitu-ción.

IV) BREVE ANALISIS JURIDICO DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES

- 1 - Clases de sindicatos que reconocen el Código (Art. 208)
 - a) de gremio
 - b) de empresa Definiciones Art. 209
 - c) de industria

También existe el sindicato de oficios varios que es inte grado por trabajadores que se dedican a actividades inco- nexas o sea agrupa a trabajadores que ejercen toda clase- de oficios: zapateros, peluqueros, etc., (generalmente se da en los Departamentos).

- 2 - Requisitos para constituir un sindicato de gremio (Art. -

- 211). Los trabajadores no deben ser inferiores a 25.
- 3 - Requisitos para constituir un sindicato de industria (Art. 211). Los trabajadores no deben ser inferiores a 100.
- 4 - Requisitos para constituir un sindicato de empresa (Art.- 211). Los trabajadores de la empresa o establecimiento no deben ser menos de 40.
- Los trabajadores que concurren representen por lo menos - el 51% de los trabajadores de la empresa.
- Un caso especial lo constituyen aquellas empresas de me-- nos de 40 trabajadores y estos no pueden afiliarse a sin-- dicatos de industria o de gremio. En este caso permite el Código que puedan formar sindicatos de empresa siempre -- que concorra por lo menos el 51% (Art. 211).
- 5 - Cualquier tipo de sindicato puede constituirse ya sea por acta notarial o por acta levantada por delegados del M.T. (Art. 213).
- 6 - El sindicato se constituye mediante esa acta, en la cual-- se consigna la clase y nombre del sindicato, los nombres-- de los concurrentes, los nombres de los miembros electos-- de la junta directiva y demás acuerdos que se hayan toma-- do (Art. 216).
- 7 - Una de las novedades importantes de nuestro Código es que primero se constituye el sindicato y luego se investiga - si reúne los requisitos mientras; que, de acuerdo con la-- ley laboral anterior hoy derogada, primero debían reunir-- se los requisitos y después contituirse el sindicato. (Art. 219), (Art. 193 C.T. derogado).
- 8 - Para constituir un sindicato no es necesario tener redac-- tados los estatutos. En la sesión de constitución es pre-- cisamente donde se nombra la comisión redactadora. (Art.- 216).
- 9 - El acta de constitución debe enviarse al M.T. dentro de - l s 5 días siguientes (Art. 215). Después se p^resentan 2- ejemplares de los estatutos firmados por los miembros de-- la junta directiva (Art. 219) y certificación del acta de sesión o sesiones de la asamblea general en que hayan apro-- bado los estatutos.
- 10- El Ministerio constata los datos y si encuentra omisiones manda a que se subsanen. Si no los encuentra, entonces con-- cede mediante acuerdo la personería jurídica del sindica-- to y manda a inscribirlo. (Art. 129).
- 11- Todo sindicato tiene por lo menos dos organismos: junta -

directiva y asamblea general (Art. 2206) las atribuciones de las juntas directivas estan contempladas en los Arts.- 226 y 227. Las atribuciones de las asambleas sindicales es tan contempladas en el Art. 221.

12- Entre las obligaciones más importantes de las juntas directivas esta la de negociar los contratos colectivos (Art.- 226, nº 10 y 227); facultad que puede encomendar a uno o - varios de sus miembros o a su apoderado o apoderados (Art. 274).

13- Entre las obligaciones más importantes de las asambleas - sindicales se encuentran la aprobación de los contratos - colectivos (Art. 221 a B Nº 5 y B Nº3); la elección de -- los miembros de las juntas directivas (A Bº 1 y B Nº 1);- y la disolución del sindicato (A Nº 8 y B Nº 6).

14- El sindicato de empresa, como solo opera en una sola em-- presa, establecimiento o institución oficial autónoma, no puede organizarse en secciones y subsecciones. Los - sindicatos de industria o de gremio si pueden organizarse en secciones y subsecciones (Art. 218).

Las secciones se refieren a los Departamento de El Salva- dor y las subsecciones se refieren a las empresas o esta- blecimientos donde el sindicato de industria o de gremio- tiene afiliados. Así se habla de la sección del Departamen- to de San Salvador o de la sección del Departamento de -- Santa Ana y se habla de la sub-sección o sub-seccional del Hotel El Salvador o de la empresa TUDO, etc.

En el Código de Trabajo no hay artículos que regulen la - organización y funcionamiento de las secciones y subsecció- nes, por lo que la forma de organización y funcionamiento, debe establecerse en los estatutos de los sindicatos.

15- Los sindicatos no son representados ni por la junta directiva, ni por la asamblea sindical sino por miembros de la junta directiva que se designan en los estatutos y que no pueden ser un número mayor de 3 (Art. 217). Estos represen- tantes judiciales y extrajudiciales del sindicato son los que suscriben los contratos colectivos (Art. 228 a) repre- sentan en juicios o diligencias a los trabajadores sindi- cados (Art. 228 c) y representan el sindicato en la cele- bración de otro tipo de contratos como son contratos civi- les y mercantiles (Art. 228 d).

16- Los sindicatos pueden incurrir en penas de multa, suspen- sión o disolución (Art. 230) las causales de disolución -

están contempladas en los Arts. 229 y 232. Disuelto un sind
dicato se cancela su inscripción en el Registro correspon
diente.

17- Cancelada su inscripción, el sindicato solo conserva per-
sonalidad para fines de liquidación (Art. 234). Se nombra
rá una comisión liquidadora formada por 3 miembros (Art.-
235) quien procede a la liquidación.

18- Terminada la liquidación se someten las cuentas a la apro
bación del director general de Trabajo. Aprobadas las ---
cuentas de las liquidación, el D.G. de T. se le comunica
al Ministerio de Trabajo para que este emita un acuerdo -
declarando extinguida la personalidad jurídica del sindi
cato (Art. 247).

También existe el sindicato de patronos que es un sindica
to de industria y se exige como mínimo la afiliación de 7
patronos quienes deben ser mayores de 21 años o menores -
habilitados de edad y si, en el patrono una persona jurí
dica concurre por medio de sus representados o apoderados
especialmente autorizados.

IV) GOBIERNO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS.

V) GOBIERNO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS.

Los sindicatos o asociaciones profesionales son personas-
jurídicas de carácter abstracto y sus obligaciones y derechos -
son adquiridos y ejercitados por medio de sus órganos, de tal -
suerte que el gobierno de los sindicatos o asociaciones profe--
sionales es ejercido por las asambleas y las juntas directivas-
y siempre en todo caso la asamblea general será la máxima auto-
ridad del sindicato.

Siempre a la Constitución de un sindicato precede la asamblea -
constituyente o constitutiva (Art. 126 C.T.), que se realiza me
diante la celebración de una o más reuniones a través de las --
cuales se crea un sindicato y se caracteriza porque una vez con
seguido el fin para lo cual fue convocada se disuelve y del or
gano creador que surge la asamblea general que es como he -
dicho, el órgano de mayor poder de el sindicato y se celebra ca
da 6 meses por lo menos (Art. 217 C.T.).

1- Las asambleas de afiliados se dividen en ordinarias y ex
traordinarias.

ORDINARIA: Se reúne periódicamente cada mes o cada 6 meses
como antes dijimos y conoce de asuntos ordinarios que suce
den durante la vida del sindicato (Art. 222 C.T.) su tiem
po se fija en los estatutos del sindicato.

EXTRAORDINARIA:

EXTRAORDINARIAS: Se reúnen en cualquier tiempo fuera de los periodos establecidos para tratar asuntos extraordinarios.

La asamblea ordinaria a la vez se divide:

- a) General (Art. 221 C.T.)
- b) Seccional (Arts. 218-221-212 C.T.)
- c) Subseccional (Art. 221 C.T.)

Otra asamblea ordinaria es lo que se realiza por delegados (Art. 223 C.T.) que es una asamblea especial igual a la asamblea de afiliados (Art. 221 C.T. Inc. último) y la característica importante de ambas es que son organos colegiados.

Las atribuciones de las asambleas se encuentran reguladas en el Art. 221 C.T.

2- Las juntas directivas seran (Art. 224 C.T.).

- a) Generales: Tienen a su cargo la dirección y administración de todo el sindicato. La administración se divide en 2 sentidos: asuntos de derecho privado, persona jurídica-contrata y adquiere obligaciones. Asunto laboral, gestiona contratos colectivos, juicios laborales, etc. (Art. -- 226 C.T.).
- b) Seccionales: Tienen a cargo la administración y dirección de la sección del sindicato en aquellos en que esto es posible.
- c) Subseccionales: Administran y dirigen la subsección -- del sindicato.

Es necesario señalar que el número de miembros de cualquier junta directiva no podrá ser menor de 3 ni mayor de 11 y los requisitos para ser miembro de ella los regula el Art. 225 C.T.

En la doctrina y en el Código de Trabajo vigente las juntas directivas se pueden dividir:

- a) JUNTAS PROVISIONALES: Formada por el grupo promotor que gestiona la constitución del sindicato.
- b) JUNTA DIRECTIVA EJECUTIVA: Es la que resulta cuando esta formado el sindicato (Art. 222 Nº 1 C.T. 224 y sigs.).

La regulación de las juntas directivas, lo mismo que sus atribuciones y facultades, la representación legal, la contemplan los estatutos del sindicato. Tambien estos regulan la integración y formación de la junta directiva (Art. 226 C.T.).

El período de duración en el ejercicio de sus cargos de los miembros de la junta directiva es de un año (Art. 221 L. (a) C.T.).

VI) GARANTIA DE INAMOBILIDAD EN EL CARGO O FUERO SINDICAL

Al estar organizados un sindicato se constituye su junta-directiva que puede comprender las siguientes secretarías:

- 1) General
- 2) de conflictos
- 3) de organización y estadísticas
- 4) de cultura y propaganda
- 5) de relaciones internacionales
- 6) de asistencia social
- 7) de finanzas
- 8) de acta

La integración y formación de la junta directiva es regulado también por los estatutos del sindicato (Art. 226 C.T.).

Todas las personas que integran la junta directiva gozan de FUERO SINDICAL que es una garantía que se empieza a respetar a partir de la Constitución de 1950 y en la Constitución de 1962 vigente todavía en el Art. 191 Inc. último establece que los miembros de las juntas directivas sindicales durante el periodo de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente, principio que es adoptado por nuestro Código de Trabajo vigente en los Arts. 248-249 y 250 C.T.

EL FUERO SINDICAL lo podemos definir como "la garantía constituida en virtud de lo cual los directivos sindicales promotores y directivos interinos, no pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el periodo de su elección y mandato sino es por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

Esta garantía de acuerdo con el Art. 248 C.T., dura el año del ejercicio de funciones y hasta un año adicional después de haber cumplido su mandato.

De todo lo anterior podemos concluir que gozan de fuero sindical:

- 1) Los miembros de las juntas directivas (Art. 248 inc. 1º y 2º).
- 2) Los promotores para la constitución del sindicato (Art. 246 inc. 3º).
- 3) El directivo interino (Art. 250 C.T.) que es una aplicación del principio por-operario y no puede ser despedido sino es por justa causa calificada previamente por autoridad competente y dura todo el tiempo contado desde la fe-

cha de su elección hasta el día de toma de posesión de su cargo para el caso del directivo electo y 60 días para el promotor.

El directivo sindical permanente goza del fuero durante el año, periodo de su elección hasta un año adicional de garantía siempre y cuando halla cumplido totalmente el periodo de su elección en forma efectiva y completa (Art. 249 C.T.)

VII) DESPIDO DE UN TRABAJADOR QUE GOZA DE FUERO.

La estabilidad del trabajador en el trabajo puede ser:

- 1- Absoluta: NO pueden ser despedidos sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente; Ej.: - Directivo sindical (Art. 248 C.T.); mujer embarazada (Art. 113 C.T.); trabajadores con contrato suspendido y recibiendo prestaciones (Art. 57 C.T.); y promotores (Art. 248 inc 4º C.T.).
- 2- Relativa: Pueden ser despedidos sin previa justa causa calificada previamente por el juez, Ej; trabajadores permanentes (Art. 25 C.T.); trabajadores a plazo (Art. 25 y 29 C.T.)
- 3- No estabilidad: Estos terminan el contrato por cualquier causa y el patrono no incurre en responsabilidad, Ej.: trabajadores interinos (Art. 27 C.T.); agrícolas o de temporada (Art. 87 C.T.); aprendices (Art. 61 C.T.).

Por lamisma naturaleza del trabajo unicamente hare referencia - al despido de hecho de un directivo sindical. Según la ley laboral vigente el directivo sindical no puede ser despedido, trasladado, desmejorado, ni mencionado disciplina puede hacerse por justa causa calificada previamente por el juez, de acuerdo con esto, el directivo sindical no puede ser despedido durante el año en que ejerce su mandato y si lo cumplió en su totalidad goza en su totalidad goza además de un año adicional de garantía durante el cual no puede ser despedido, y esta es la diferencia fundamental con el trabajador común y corriente por que este si puede ser despedido, lo anterior es una realidad en doctrina y en base a lo dicho por la ley en los Art. 248 y sigs. pero en la practica el trabajador que forma parte de una directiva sindical si es despedido como cualquier trabajador común y corriente y este puede ir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o comunicar lo del despido, la Institución mencionada cita a -- conciliación al patrono, este manda un apoderado quien, manifiesta que no trae instrucciones expresas de su mandante para ofre-

cerle reinstalo al trabajador o alguna medida económica reconciliable, se termina la audiencia, el trabajador queda siempre despedido y ejercita su acción en los tribunales competentes, exigiendo salarios no devengados por culpa imputable al patrono, juicio que en el mejor de los casos dura un año desde que se interpone la demanda en primera instancia hasta que se dicta sentencia definitiva, y como el patrono apela, transcurre otro año en apelación, y al dictarse sentencia al patrono también interpone recurso de casación que en la mayor parte de casos la Honorable Corte Suprema de Justicia resuelve su inadmisibilidad transcurridos como minimo unos 6 meses para ser optimistas, en consecuencia así, como se encuentra regulado el Fuero Sindical y en la forma que operan los tribunales para aplicar la ley so pretexto de mucho trabajo, el FUERO SINDICAL, es bonito, pero no es una verdadera garantía para el trabajador, en lo referente a la inamovilidad en su trabajo y siempre esto una realidad que muchos trabajadores han vivido, ha servido de ejemplo para que muchos directivos sindicales en vez de defender los derechos de los trabajadores de sus sindicatos, recurran a ser instrumentos de conveniencia para con los patronos y dejar pasar los abusos de estos para con los trabajadores.

Sin embargo no todo esta perdido, y cuando se presenta el caso de que un directivo sindical es despedido se pueden promover 2 juicios:

- 1- Juicio ordinario de trabajo reclamando salarios no devengados por **culpa** imputable al patrono, durante todo el término de su mandato, más el año adicional de garantía; y como el despido no produce efecto posteriormente.
- 2- Juicio ordinario por despido de hecho, reclamando indemnización y otras prestaciones. La demanda se interpone al día siguiente o dentro de los 15 días siguientes a aquél en que término el año de garantía adicional.

VIII) CLASIFICACION DE JUICIOS LABORALES.

Los juicios laborales pueden ser:

- 1- a) Individuales: Son aquellos que tienen como base contratos individuales de trabajo y son partes, el trabajador como persona natural y el patrono como persona natural o jurídica.
- b) Colectivo: Cambian los sujetos, son parte las asociaciones profesionales de trabajadores y otra los patronos sea como persona individual natural o jurídica o colecti-

va.

2- a) Ordinarios: Son aquellos los cuales se observan los trmites procesales en toda su extensión, es la regla general se determinan en base a la cuantía que no debe exceder a -
Ø 200.00.

b) Extraordinarios: Son aquellos en que se observan tramites más sencillos, Se da cuando la demanda no excede de -
Ø 200.00, puede ser de 3 clases: 1- de única instancia; -
2- de suspensión de contratos; y 3- el procedimiento para la revisión de fallo pronunciados en juicios por riesgos-
profesionales.

IX) NATURALEZA DEL JUICIO LABORAL RECLAMANDO SALARIOS NO DEVEN
GADOS POR CULPA IMPUTABLE AL PATRONO, SU PROCEDIMIENTO. ✓

Naturaleza: Es un juicio individual ordinario que tiene-
como base un contrato individual de trabajo en el que se-
observa los tramites procesales en toda su plenitud y ex-
tensión a consecuencia del despido de un trabajador que -
goza de Fuero Sindical.

Procedimiento:

1- Como todo juicio, se inicia con la demanda la que debe presentarse al juez competente de lo laboral, o ante los-
demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo y de-
be reunir todos los requisitos señalados en el Art. 379 -
C.T., la demanda debe ser escrita en la parte expositiva-
tiene que hacerse referencia que el trabajador es directi
vo sindical que goza de Fuero o que fue directivo sindical
y que goza del año adicional de garantía y por consiguien-
te no puede ser despedido si no es justa causa calificada
previamente por la autoridad competentes; juez de lo labo-
ral (Art. 369 C.T.) y en la parte petitoria debe pedirse-
que se condene al patrono, al reinstalo del trabajador y-
al pago del salario no devengado por su culpa, desde la -
fecha del despido hasta la fecha del reinstalo si este --
fuera posible.

Si se omite algunos requisitos de los enumerados en el Art. 379
C.T., se pueden subsanar. Pero si es necesario que se incluyan-
en la demanda por que los jueces son sumamente cuidadosos y acu-
ciosos y pueden aplicar la multa del Art. 381 C.T. También hay-
que tener muy en cuenta que la demanda debe presentarse con tan-
tas copias como demandados hubiere, lo mismo debe observarse pa

ra su notificación o ampliación y esto unicamente se permite una sola vez hasta antes de la hora señalada por el juez para la audiencia conciliatoria y en este caso se deja sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se cita nuevamente a las partes - con el mismo fin (Art. 383 C.T.)

2- Citación a conciliación y emplazamiento:

En el juicio laboral la conciliación es una condición objetiva de procesabilidad, el juez para fijar la fecha de esta diligencia toma en cuenta la distancia a que se encuentra el domicilio del demandado, por regla general se dan 3 días para la cita, sino se realiza, se señala nueva fecha para la conciliación. Estos 3 días no son una capricho sino que se pueden aprovechar para oponer excepciones principalmente la de incompetencia de jurisdicción y las de los Arts. 39, 40 y 50 C.T., estas últimas el patrono no las puede alegar por que para ello debio demandar previamente al trabajador por dichas causales, aunque algunos jueces en el caso del juicio que hablamos, el abandono lo puede alegar al patrono siempre y cuando en la conciliación se ofrezca al trabajador reinstalo. La cita para la conciliación no es personal para el patrono sino que se hace de una sola vez entregando una esquila, copia de la demanda. El arts. 388 C.T., establece como debe desarrollarse la conciliación y en esta se puede dar lo siguiente: (Art. 391 C.T.)

- a) Las partes se avienen totalmente al conflicto, este se termina en la audiencia conciliatoria.
- b) Se logra solo una conciliación parcial, el juicio se continua sobre los puntos en que no hubo avenimiento.
- c) No hay avenimiento, se continua el proceso.
- d) El patrono ofrece reinstalo al trabajador, para tratar de destruir las presunciones, pero no lo reinstala, en este caso el trabajador debe presentarse ante el juez, y manifestarle lo sucedido y desde ese momento se corre un término de 3 días para que comparezca el patrono y el juicio continua (Art. 414 C.T. inc. 3º).

3- Contestación de la demanda (Art. 392 C.T.)

Debe de hacerse por escrito el mismo día de la conciliación en el acto de la misma, o el día siguiente. Así el demandado no comparece, se tiene por contestada en sentido negativo y en el mismo auto se declarará rebelde al demandado y por consiguiente no se le harán más notificación

nes. La excepciones las puede alegar aun al contestar la demanda, pero esta demás por las razones antes apuntadas.

4- Término de prueba:

En esta clase de juicio es de 8 días (Art. 396 inc. final pero en los últimos 2 días no puede solicitarse señalamiento de lugar, día y hora para el examen de testigos, esto ha dado lugar a sostener la legalidad de esta disposición porque se dice reduce el derecho de defensa del reo y prácticamente el término se reduce a 6 días, pero en la práctica los jueces admiten peticiones en esos 2 últimos días porque no se ha establecido al respecto una nulidad expresa es una modalidad del Derecho Procesal del Trabajo.

En lo referente a la prueba testimonias. No omito señalar que en el término de prueba es cuando se debe presentar, - la petición relativa a la prueba que se vertira, preferentemente la testimonial, lo cual debe hacerse en los primeros días en término de prueba por que la instrumental puede solicitarse su recepción y vertirse mientras no se hubiere dictado el auto de cierre del proceso. Repito nuevamente que toda prueba debe ser solicitada y presentada -- con señalamiento de día, hora y notificación de las partes.

Las pruebas principales que pueden presentarla en esta clase de juicios son:

1- Confesión, que puede ser en lo laboral;

a) Judicial (Art. 470 C.T.) que es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho ante el juez competente.

b) Extrajudicial: (Art. 400 C.T.) es aquella que se rinde ante personas que no es el juez competente a presencia de 2 testigos. Nuestro Código de Trabajo no la define.

También puede ser la confesión:

Simple: Se reconoce pura y simplemente el hecho alegado - (Art. 400 inc. 2º C.T.)

Calificada: Se reconoce el hecho controvertido pero con - modificación que altera su naturaleza jurídica. (Art. 400 inc. 3º C.T.)

Compleja: Conexas o indivisible, es cuando se reconoce el hecho alegado pero se afirma un hecho nuevo pero diferente, pero conexas con el, que desvirtua o modifica sus efectos. Una variedad de esta confesión es la no conexas o divivisible y es cuando reconociendose el hecho controvertido

se declarará o se firma otros diferente que no tienen con el
conexidad, ni presuponen necesariamente su existencia.

Lo relativo a la confesión se encuentra regulado por los Art. -
400 y 401 C.T.

2- Prueba instrumental:

Se encuentra regulado por las Arts. 402 C.T., relación 254
P.R. En este tipo de pruebas es necesario señalar que son
pruebas pertinentes demucho valor en el juicio que nos --
ocupa la siguientes:

a) Certificación extendida por el director del Seguro So-
cial Salvadoreño sobre la cuenta individual y planilla se
cotización del trabajador, la cual se solicita en la direcc
ción general de la Institución mencionada y para que se ext
ienda es necesario mencionar en la solicitud el número -
de afiliación del trabajador y el del patrono, persona nan
tural o jurídica.

b) Certificación extendida por el jefe de organizaciones-
sociales del Ministerio de Trabajo en la que aparezca la-
fecha en que inicio su función como directivo sindical y-
fecha en que concluyo su periodo.

c) Contrato de trabajo escrito si se tuviere, sino, se -
prueba la relación de trabajo con el documento de que hah
blamos en el literal a.

d) No es necesario, pero algunos jueces lo exigen, la consu
tancia extendida por cualquier miembro de la junta direct
tiva del sindicato en la que aparezca que el directivo --
despedido se encuentra en el ejercicio de su cargo o que-
cumplio el periodo para el cual fue electo en forma total
y efectiva.

e) Nota o memorandum en que aparezca el nombre o represent
tante legal que efectuo el despido firmado y sellado como
tal, con esto se prueba su calidad, dando lugar, así, a -
que opere la presunción del Art. 3 C.P.).

En el Código de Trabajo el documento privado es plena prueba --
sin necesidad de previos reconocimientos, también lo son los dou
cumentos autenticos y públicos. La fe notarial es plena prueba.

3- La exhibición de planillas, regulada en el Art. 406.

4- Prueba pericial (Arts. 293-322 Pr. relac. 408 C.T.)

5- Prueba testimonial (Art. 404-410-411 C.T. relac.292 y-
sigs. Pr.)

Se presentan hasta 4 testigos por cada una de las partes, no se
permite mayor número, para cada uno de las partes o artículos a

resolverse; se presenta un cuestionario para su interrogatorio, pero solo sirve de guía al juez para recibir su declaración, es te puede hacer las preguntas de lo que quiera, pero las partes solo pueden hacer hasta 3 preguntas sobre cada punto de su depo sición.

6- Presuncional (Arts. 413-414-465-457-443 C.T. relac. 468 Pr.)

7- Juramento (Art. 392 Pr. 462-463 C.T.)

8- Posiciones (Arts. 376 Pr. 462-463 C.T.)

9- Libros de contabilidad (Art. 407 C.T.)

10- Inspección (Art. 398 C.T.)

11- Revisión de planillas (Art. 406 C.T.)

En esta clase de juicio también pueden presentarse:

a) El incidente de tacha de testigo (Art. 412 C.T. 430 - Pr.)

b) Falsedad de documento (Arts. 403-404 C.T. 287 Pr.)

Para la valoración de la prueba hay 2 sistemas:

1- Sistema de la prueba tasada (Arts. 400 inc. 2º y 402 C.T.)

2- Sistema de la sana crítica (Arts. 461 C.T.)

En el Art. 461 C.T. que habla de la valoración de la prueba --- hay que relacionarla con los art. 401 y 402 C.T. que son los ca sos en el C.T. en los que mediante un medio probatorio determinado se aprecia la prueba y es en la confesión simple y prueba-instrumental.

Auto de cierre del proceso:

El Art. 416 señala que vencio el término probatorio que es de 8 días (Art. 396 inc. 2º) se señala día y hora con 3 días de anti cipación para declarar cerrado el proceso, dictado el cual no - permite que presenten más pruebas las partes y se dicta senten- cia dentro de los 3 días siguientes, esto en la realidad no es- así, porque en los tribunales a costumbran que por "Exceso de - trabajo" y "conveniencia" de las partes el cierre se realiza me ses después de haber concluido el término de prueba y la misma- regla se aplica para dictar la senten~~ci~~encia después del cierre, es ironico, duro y doloroso decirlo, pero es una realidad que el - estudiante de Derecho y abogados deben de denunciar y combatir- y no tomar actitudes de conformidad como se ha hecho costumbre. En consecuencia el auto del cierre del proceso, pone fin de to- da solicitud de prueba que puedan hacer las partes, pero facul- ta al juez para que de oficio puede obtener la prueba que crea- conveniente para mejor fallar; el auto de cierre debe señalar -

por lo menos con 3 días de anticipación y en este caso aun se puede pedir prueba (Art. 415 C.T.) cuando dice "sin perjuicio de lo dispuesto por el Art. 360 C.T.

Sentencia:

Hay que recurrir al Art. 407 Pr. que nos define lo que es sentencia, clase de sentencia. Y es necesario recordar en el Derecho-Laboral no hay traslado para alegar de bien probado y hay que recurrir a este respecto al Art. 601 C.T. En cuanto a la sentencia debe observarse lo establecido al respecto en el Código de Procesamiento Civil (Art. 417 C.T.) y sobre la sentencia podríamos señalar la siguiente características:

- 1- Que según el Art. 418 C.T., los contratos individuales de trabajo son fuentes de derecho.
- 2- Otra característica es que el juez debe resolver no solo sobre las partes que hallan litigado sino también sobre los derechos del trabajador que aparezcan probados en el juicio, aunque no se hallan pedido (Art. 419 C.T.)
- 3- Otra característica de la sentencia de la clase de juicio de la que hablamos es que no hay condenación ni costas ni de salarios caídos, pues estos únicamente se pagan cuando se reclaman por despido injusto.

No omito manifestar que la sentencia laboral de esta clase de juicio también pueden aplicarse en contra de las instituciones-autónomas y semiautónomas en donde existiera sindicato y se hubiere despedido a un directivo sindical.

Considero necesario mencionar que además de la sentencia esta clase de juicio puede terminar así:

- a) Por arreglo conciliatorio (Art. 450 C.T.), que puede ser extrajudicial y debe manifestarse al juez.
- b) Por desintimiento (Art. 606 C.T.) que no necesita de aceptación, sino basta la presentación del mismo, en el juicio respectivo.

X) RECURSOS

Dictada la sentencia y notificada, pueden darse 2 situaciones:

- a) Que las partes se conformen con la sentencia.
- b) Que no se conformen, por considerar que la sentencia, o alguno de ellos le ocasione agravio.

Es ante la 2ª situación que en el juicio que comentamos pueden ejercitarse los recursos siguientes:

- 1- Recurso de apelación:

Se interpone por escrito ante el juez o cámara que dictó la resolución en el mismo día de la notificación o al día siguiente de la misma. Interpuesto y admitido el recurso, el juez que conoció en 1º Instancia emplaza a las partes para que en un término de 5 días comparezcan a hacer uso de sus derechos, contados a partir de el 1º día hábil siguiente a la notificación respectiva. El apelado se puede adherir a la apelación, cuando la sentencia contenga 2 o más partes y alguna de ella le sea gravosa, pero siempre dentro del término antes mencionado. En 2º Instancia pueden darse la siguiente situaciones:

a) Se puede abrir a pruebas el recurso siempre que se trate de los casos de que habla el Art. 581 C.T., del término es de 4 días y se puede alegar nuevas excepciones, reforzar con documentos hechos no alegados en la 1º Instancia; se pueden presentar nuevos testigos pero estos no versaran sobre los mismo puntos ventilados en la 1º Instancia al contrario no se puede alegar nuevos hechos ni hacer cosa alguna que pueda alterar la naturaleza de la causa principal. Y las nuevas excepciones que se puedan alegar son aquellas sucedidas después del auto del cierre del proceso dictado en la 1º Instancia.

b) Si el apelado no compareciera a 2º Instancia se falla como si fuera recurso de revisión.

c) Si el apelado no concurriera vencido el término del emplazamiento hecho por el juez, el tribunal de 2º Instancia de oficio o a petición de parte declarará desierta la apelación, con la simple certificación del secretario que asegura no haberse apersonado a tiempo la parte y declarada la deserción queda ejecutoriada la sentencia de que se apeló.

La resolución final del tribunal que conoce de la apelación puede confirmar, reformar o revocar la resolución apelada y después de lo anterior enviar los autos al tribunal de origen regulación legal.

2- Recurso de casación:

Se interpone de la resolución dictada en 2º Instancia cuando lo demandado excede a ₡ 5.000.00 y debe de fundamentarse en la causa señalada en el Art. 587 C.T., el recurso se interpone en el término de 5 días contados desde el día siguiente a la notificación respectiva ante el tribunal que pronunció la sentencia de la cual se recurre. Si-

el que recurre es el patrono debe de acompañar al escrito de interposición el comprobante de haber depositado en la Tesorería General de la República la suma equivalente a un 10% de la cantidad de que habla el Art. 586 C.F., sin que pueda exceder de ¢ 1.000.00, a la orden del tribunal que dicto la sentencia impugnada la cual si la sala de lo civil que es el tribunal que conoce declara inadmisibile o improcedente el recurso, la cantidad en mención será entregada al trabajador en concepto de indemnización, si no acompaña el comprobante mencionado el escrito no se admite pero si la sentencia es casada a favor del recurrente la cantidad depositada se le devuelve. El escrito de casación se presenta además de lo anterior con tantas copias como demandados hubiere más una, y concluidos los 5 días de que hablamos el tribunal con noticia de las partes remite los autos dentro de 3 días a la sala de lo civil de la Corte.

En forma resumida podemos señalar el trámite de la casación en la forma siguiente: la sala de lo civil recibe el escrito juntamente con las copias antes mencionadas y los autos y oye dentro del 3º día al fiscal de la Corte y a la parte contraria y con lo que contesten o no dentro del 3º día resuelve la sala de lo civil, así:

1- Admite el recurso.

2- No admite el recurso, en este caso la sentencia dictada, recurrida queda firme y se devuelve los autos al tribunal, certificación de lo actuado para que se expida sentencia ejecutoria.

Si se admite recursos entonces la sala ordena que pase el proceso de la sentencia para que presenten los alegatos dentro de los 3 días siguientes, al de la última notificación. Y si el recurso fué admitido indebidamente se declara inadmisibile o sea que de acuerdo a lo dicho hay 2 momentos para declarar la inadmisibilidat, vencido el término no se admiten más alegatos y queda para sentencia que debe dictarse en termino de 15 días.

Casada la sentencia:

Se presenta las siguientes probabilidades:

- 1- Se pronuncia la sentencia que fuera legal si el recurso se interpuso por error del fundo.
- 2- Si es por quebrantamiento de forma se manda a reponer el proceso desde el 1º auto valido, si es por las 2 situaciones anteriores, se pronuncia 1º por la 2º y se anula la sentencia desde el 1º auto valido, en la 1º situación se-

anula la sentencia por el recurso que se interpuso por error de fondo, y esta será una 3ª situación.

Pasado estos 3 momentos los autos vuelven a la cámara y luego - el tribunal de la 1ª Instancia, se notifica las partes de la -- sentencia ejecutoriada y el patrono que ha sido condenado tiene 3 días para cumplirlo, pasado lo cual el trabajador si aquel no a cumplido pide la ejecución de la sentencia cuyo tramite es regulado en el Art. 422 C.T.

Recurso de hecho:

Se interpone cuando se deniega el recurso de revisión y apelación, se encuentra regulado en el Art. 594 y sigs. C. T.

XI) CONCLUSION

El juicio ordinario individual de trabajo reclamando sala rios no devengados por culpa imputable al patrono, surge a consecuencia del despido de un trabajador que goza de fuero sindical el cual según la ley laboral vigente no puede ser despedido sin justa causa calificada previamente por autoridad competente, pero en la practica, si, lo despiden, y por ello se promueven esta clase de juicios y a este respecto agrego que de que sirve que las leyes laborales tengan instituciones muy bellas, que son -- muy respetadas en países distintos al nuestro, pero aqui no -- tienen mucha aplicación por lo siguiente:

- 1- en el Ministerio de Trabajo, cuando se comunica que un directivo sindical ha sido despedido, citan al patrono y a su representante y sin ningun miramiento y temor no ofrecen su reinstalo mucho menos una medida conciliatoria económica, es más, en muchas ocasiones haciendo alarde de poder le dicen al trabajador que vaya a pelear, sabedores de la tardanza con que operan nuestros tribunales.
- 2- Los juzgados y camaras como he manifestado anteriormente son muy lentos en la depuración de los juicios, agregado a esto la negligencia con que pueden ser representados -- los trabajadores por abogados y estudiantes de Derecho, -- no todos, pero si muchos.
- 3- Pero no obstante lo anterior, el trabajador corre el riesgo que en 2ª Instancia en la apelación de la sentencia -- que se dictó que le fué favorable sea revocada por al influencia que el abogado del patrono pudo tener en tal tribunal, que no es posible? como no, es muy cierto, y entonces el trabajador ejerce el recurso de casación, y si su-

derecho alegado, algún día será realidad, ¿cuando?, no se sabe, pero si talvez llegará y aqui Parafraseo o Heraclito que decia "Que la justicia tarda, a veces cojea, pero siempre llega".

Considero que es necesario que se reformen las disposiciones, relativas al fuero sindical y que en el aspecto procesal se estableciera un procedimiento más breve y sencillo para que el directivo despedido fuera reinstalado en su trabajo y que probada su calidad en el juicio se sancionará a la empresa y representante legal del patrono que lo despido, por la infracción de la ley-laboral que han realizado. De lo contrario de que sirven congresos de Derecho Laboral en distintos países del mundo a donde invitan a nuestros laboristas, a donde disertará Cabanellas, se le hacen preguntas, etc., si la realidad es otra por ello, los-nuevos abogados y estudiantes de Derecho actuales debemos de luchar porque los tribunales encargados de aplicar e interpretar-el Derecho, lo hagan con la diligencia necesaria, en el campo -laboral al trabajador se le dé una pronta y eficaz justicia.

" " " " " " " " " " " " " " " "

XII)

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

EUQUERIO GUERRERO	Manual del Derecho del Trabajo
MARIO DE LA CUEVA	Derecho Mejicano del Trabajo
GUILLERMO CABANELLAS	Curso de Derecho del Trabajo
GUILLERMO CABANELLAS	Apuntes sobre las transformaciones actuales del Derecho del Trabajo.