

1
344.01
B1648
B1471
F1165
072

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO



TESIS DOCTORAL PRESENTADA POR

GODOFREDO ARMANDO BAIZA

PREVIA OPCION AL TITULO DE

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



T-UES
344.01
B1648

JULIO 1971



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

Doctor RAFAEL MENJIVAR

SECRETARIO GENERAL:

Doctor MIGUEL ANGEL SAENZ VARELA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Doctor ALPOLEON RODRIGUEZ RUIZ

SECRETARIO:

Doctor MAURICIO ALFREDO CLARA

o/ autr / 2007/71 # 41182

TRIBUNALES EXAMINADORES

"CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL"

PRESIDENTE: Doctor ALEJANDRO DAGOBERTO MARROQUIN
PRIMER VOCAL: Doctor JAVIER ANGEL
SEGUNDO VOCAL: Doctor ULISES SALVADOR ALIAS

"MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES"

PRESIDENTE: Doctor RICARDO ROBLERO GUZMAN
PRIMER VOCAL: Doctor GABRIEL GALLEGOS VALDES
SEGUNDO VOCAL: Doctor JOSE ROMEO FLORES

"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"

PRESIDENTE: Doctora NOEMI ARIAS AVILES DE FLORES
PRIMER VOCAL: Doctor CARLOS ALFREDO RAMOS CONTRERAS
SEGUNDO VOCAL: Doctor MIGUEL ANGEL GOMEZ

ASESOR DE TESIS: Doctor CARLOS FERRUFINO

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE: Doctor ARISTIDES AUGUSTO LARIN
PRIMER VOCAL: Doctor GABRIEL GALLEGOS VALDES
SEGUNDO VOCAL: Doctor ROBERTO OLIVERA

DEDICATORIA

- A mi Adorada Madre: María de la Luz Baiza
- A mis hermanos: Manuel de Jesús, Dagoberto, María Cristina y María de la Luz Baiza, Con perpétuo agradecimiento a sus grandes sacrificios.
- A todos mis sobrinos, con el amor de hermano
- A mi eterna compañera; mi esposa, Blanca Menjívar
- A mis hijos: María Rosa, Blanca Ines y Mauricio Ernesto, a quienes les entrego con el corazón, todo lo que vale para mi este triunfo.
- A mi padre: Armando Chávez
- A mi tío: Ramón Oliverio Chávez
- A mis suegros: Ascensión Menjívar Serrano y Rosa Aguilar de Menjívar.
- A mis compadres: Vladimiro Villalta y Martha Rhina Novoa de Villalta, con mucho aprecio.
- don Adán Hernández y Julia Herrera de Hernández.
- A mis buenos amigos: Luis Alonso Vega López y Oscar Gilberto Alvayero.
- A todos mis compañeros de Curso, en especial a los Doctores Marco Vinicio Menéndez y Carlos Humberto Henríquez, a quienes les guardo el cariño de amigo.
- A todos los Cursillistas de Cristiandad, especialmente al Arquitecto Eduardo Gavidia, Doctor Luis Hernán Martínez y Sacerdote Agustín Horiones.--

LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

DESARROLLO

INTRODUCCION

PARTE I

- a) Los sujetos del Derecho en General.
- b) Sujeto Activo
- c) Sujeto Pasivo.
- d) Terceros.

PARTE II

- a) El derecho del trabajo. Conceptos Generales.-
- b) División del Derecho del Trabajo.
- c) Derecho Individual de Trabajo.
- d) Derecho Colectivo de Trabajo.

PARTE III

SUJETOS DEL DERECHO INDIVIDUAL

- a) Trabajador
- b) Clases de Trabajadores
- c) El Patrono.
- d) Clases de Patrono
- e) Representantes Patronales
- f) Sustitución Patronal
- g) Sujetos Especiales del Derecho Individual de Trabajo pag 51

PARTE IV

- a) El Derecho de Asociación
- b) Quienes pueden asociarse

- c) La Asociación Profesional
- d) Fines que debe seguir la Asociación Profesional

PART E V

- a) Los sindicatos.
- b) Clases de Sindicatos.
- c) Sindicato de Trabajadores
- d) Sindicato de Patrones
- e) Sindicatos que reconoce o permite nuestra Ley.
- f) La Convención Colectiva
- g) Federaciones y Confederaciones
- h) El Contrato Colectivo de Trabajo.--

CONCLUSIONES,--

=====

INTRODUCCION

Cuando formulé la petición de escribir mi punto de tesis sobre "LEGISLACION LABORAL", lo hice con el firme convencimiento de que el contenido de dicha materia es de valor incalculable para el desarrollo de un país en todos sus aspectos, ya que los dos pilares que le sirven de base, el capital y el trabajo, son por así decirlo, el matrimonio ideal de una sociedad que quiere ser sana y próspera. El contenido social de la legislación Laboral, es de sobra conocido, pues busca la armonía entre esos dos gigantes que deben estar siempre asidos de la mano -capital y trabajo- y que por el contrario, por lo menos entre nosotros, caminan tan indiferentes y distantes; buscar unirlos, buscar armonizarlos, tal como lo dice nuestro código vigente, debe ser el cometido de todo estudioso, de todo idealista, y más que todo de los que dirigen los destinos de un pueblo y que en realidad desean servirle y no servirse del mismo, dirigentes que luchan verdaderamente por la superación de la clase trabajadora y hagan conciencia de humanidad en la clase capitalista sin demagogia, sin servilismo hacia esta última, y sin saña hacia la primera.-

Cíbeme la satisfacción de haber escogido para este sencillo y pequeño trabajo de tesis, como punto de desarrollo a "LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO", es decir tratar aquí al trabajador y al patrono, o dicho en otros términos al capital y al trabajo.

Quiero enfatizar, sí, de que en el trayecto del trabajo voy a citar los autores que a mi criterio merezcan ser citados y que aceptaré el criterio de aquel que a mi juicio lo de

más certeza a los problemas laborales que surgen entre el/patrono y el trabajador sin que ello signifique menosprecio para la demás gente de renombre que han escrito sobre el tema.-

Considero que el tema "LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO", en los son patrono y trabajador, no es sencillo, ya que tanto uno como otro han sido objeto de investigación de grandes laboristas, armonizarlos completamente es tarea difícil, debido a que la lucha del predominio entre el uno y otro es de siglos, pero eso sí, no vamos a culpar a ninguno de los dos por caminar como antes dijimos, tan indiferentes y distantes, sino que diremos que ambos son culpables, aunque sea el patrono el de mayor grado de culpabilidad; y a mi modo de ver, dejarán de ser culpables de esa desarmonía, el uno, cuando comprenda que el hombre ha muchos siglos dejó de ser tomado como cosa, y el otro, cuando deje de creerse un vivo, buscando devengar salarios sin trabajar lo que verdaderamente debe.

SUJETOS DEL DERECHO EN GENERAL

‘Sujetos del Derecho únicamente pueden serlo las personas; para saber quienes son personas basarnos en nuestro derecho positivo, pues es allí donde existen disposiciones que las definen y clasifican.-’

Tradicionalmente las personas se han dividido en naturales y jurídicas. Así, podemos citar los artículos 52 y 540 de nuestro Código Civil, los cuales establecen:

“Art. 52. Las personas son naturales o jurídicas. Son personas naturales todos los individuos de la especie humana cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición. Son personas jurídicas las personas ficticias capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y ser representadas judicial o extrajudicialmente”.-

Art. 540. Las personas jurídicas son de dos especies: 1) Corporaciones y fundaciones de utilidad pública. 2, Asociaciones de Interés Particular.-

Tenemos el concepto legal de lo que es persona natural y lo que es persona jurídica, y una clasificación, también legal, de éstas últimas.-

“Sabemos y no tenemos dificultad en afirmarlo, que el sujeto de derecho, persona natural actúa con más facilidad tanto judicial como extrajudicialmente; en cambio el sujeto de derecho, persona jurídica, tiene más dificultad, pues, en todo caso tiene que cumplir con el requisito de la representación, ya que son considerados como entes distintos de las personas que las constituyen.-

Bien podríamos hacerle una crítica a los conceptos dados por nuestro código de lo que es persona natural y de lo que es persona jurídica; podríamos también hablar de las distintas posiciones doctrinarias que nos explican la naturaleza de las últimas; con ello lo único que lograría es hacer más voluminoso este trabajo, y lo que se pretende es el ir adecuando los caminos a recorrer en este trabajo de tesis que tiene como base la Legislación Laboral. Aclaremos la razón

por la cual las personas jurídicas, como anteriormente dijimos, se les complica más su actuación judicial y extrajudicial como sujeto de derecho. El Art. 564 de nuestro Código Civil, dice: "Las corporaciones son representadas por las personas a quienes la ley o las ordenanzas respectivas, han conferido este carácter, o por aquellas a quienes la corporación confiera poder legal por falta o impedimento de dichas personas, o porque lo juzgare conveniente según los casos y circunstancias. Y el numeral cuarto del Art. 231 del Código de Comercio vigente que se refiere a la sociedad anónima dice en el numeral 4o. "El modo o forma con que deben elegirse las personas que habrán de ejercer la administración, o sea el Consejo o Junta Directiva de Gobierno: cual de ellas representará a la sociedad judicial o extrajudicial, el tiempo que deben durar en sus funciones y la manera de proveer las vacantes. Tales disposiciones nos dan la pauta para afirmar que toda persona jurídica, para sus actuaciones, necesita la presencia de una o más personas naturales que las represente, es decir, que estas personas naturales actuarán por ellas, con la condición de que los actos que ejecuten lo harán en nombre de la sociedad que representa y no en nombre propio.-"

Afirmamos que ambas personas, las naturales y las jurídicas, son jurídicas, ya que ambas son sujetos de derechos y de obligaciones, lo que sucede es que la primera puede apersonarse libremente con mucha más facilidad que la segunda en una contienda judicial, la otra -la jurídica- también puede apersonarse libremente, pero necesita la presencia de la persona natural que la represente, claro que las resoluciones que contra la persona jurídica se dicten no recaerán sobre la persona natural que la represente, sino que sobre la persona jurídica misma, a menos que aquella haya ejecutado actos que rebasen los límites del mandato social dado.-

Para dejar sentado de que ambas personas son jurídicas, ya que ambas son sujetos de derechos y obligaciones, podemos citar lo dicho por el Doctor Salvador Navarrete Azurdia quien nos manifiesta: "Incluso la denominación más usual como es personas jurídicas y personas naturales ha recibido duras críticas, pues obviamente tanto las llamadas personas jurídicas como las llamadas personas naturales son personas jurídicas, desde luego que ambas son sujetos de derechos y de obligaciones. No se puede decir que existe una persona jurídica y otra que no lo es. Por esta razón el eminente profesor chileno de Introducción al Estudio del Derecho de la Universidad de Chile Anibal Bascuñan Valdés denomina a dichas personas de la siguiente manera: a la natural o física, persona jurídica individual o singular y a la llamada persona jurídica colectiva o plural" (1)

Lo dicho por el Doctor Azurdia es cierto, ambas personas son jurídicas, pero la actuación de la colectiva o plural, se efectúa siempre por medio de la persona o personas naturales que las representen, y al demandar a una de estas personas, la demanda dirá: yo, Francisco Quinteros, abogado y de este domicilio, en mi calidad de apoderado general judicial del señor Jesús Hernández, vengo a demandar a la sociedad "Textiles, S.A." por medio de su representante legal señor Oscar Palma, a fin de que sea condenada en sentencia definitiva a pagarme a mi representado la indemnización que le corresponde por desido de hecho sin causa legal y demás prestaciones consecuentes. Baso mi demanda en los hechos siguientes..... Al correr el juicio y salir condenado la sociedad demandada será ella la obligada porque su actuación fue legal, ya que estuvo en la escuela del

(1) Tesis doctoral "Los sujetos del Derecho" Salvador Navarrete Azurdia. San Salvador, El Salv. C.A. Pág. 23 y 24

juicio actuando por medio de su representante legal el que no podría ser otro que una persona natural.

Con todo lo ~~relacionado~~ podemos llegar a la conclusión siguiente: que los sujetos del derecho dentro del derecho moderno son dos, las personas naturales y las cuales también son conocidas como individuales o singulares, y las llamadas personas jurídicas, también conocidas como colectivas o plurales, las cuales forman un ente independiente de las personas naturales que las constituyen.-

SUJETO ACTIVO Y SUJETO PASIVO

Enseñamos ahora a ver como se les llama a esos sujetos del derecho cuando aparecen actuando dentro de la vida jurídica, para esto tendríamos que analizar si este fuera nuestro objetivo, las diversas teorías que nos hablan sobre la naturaleza jurídica del proceso; dejemos ese camino y busquemos uno mejor para nuestro trabajo, el cual es sobre Derecho Laboral.-

El doctor José Ernesto Criollo en su tesis doctoral quien se adhiere a lo que manifiesta el eminente procesalista Eduardo J. Couture, dice: "Nos parece que la teoría que estudia el proceso como una relación jurídica es la más correcta entre todas las que exponemos, ya que consideramos a la relación jurídica procesal, como el ligamen, vínculo o enlace que une todos los actos de las partes y del Juez, en su hacer procesal, ejecutados con el fin de lograr una decisión jurisdiccional de los puntos sometidos a su conocimiento. Esta relación se establece entre el actor y el reo con el juez y entre éste con aquellos y actor y reo entre sí" (2)

(2) Tesis doctoral. El Proceso Civil, maneras de extinción de la Relación Jurídica Procesal, San Salvador, El Salv. C.A. 1964 pág. 29

Con lo que expone el doctor Cricello, vemos que siempre van a actuar tres personas en cada relación jurídica, cuales son, el actor o demandante, el reo o demandado y el Juez que representa al Estado por medio del órgano jurisdiccional.-

De sobra nos es conocida la actuación de este último, y para volver más fácil la comprensión de este trabajo ocupémosnos de los otros dos, y llamémosles como se les debe llamar, o sea, sujeto de pretensión al uno y sujeto de obligación al otro, o mejor tal como han sido tomados en nuestra tesis, sujeto activo y sujeto pasivo.-

En toda relación jurídica vamos a encontrar siempre, a un sujeto de pretensión o activo y a un sujeto de obligación o pasivo, el de pretensión o activo es el sujeto del derecho subjetivo, y el de obligación o pasivo, es el sujeto de la obligación jurídica; todo esto surge de la naturaleza de las normas jurídicas, las cuales son completamente distintas del resto de las normas de conducta debido a su naturaleza bilateral, puesto que se puede decir que nunca nacen con dirección a un solo sujeto tomado en forma aislada, sino que siempre van dirigidas a dos o más sujetos, plasmándolos en sus relaciones recíprocas.-

Para desentrañar mejor lo que debemos entender por sujeto activo y por sujeto pasivo, veamos lo que nos dice Ugo Rocco, quien en mejor forma fija el concepto, a mi modo de ver, de lo que es la relación jurídica; dice así el citado autor de la Teoría General del Proceso Civil: "La vida social es vida de relación, y de aquí que el derecho también tenga naturaleza de relación. Con los mandatos y con las prohibiciones, esto es, imponiendo motivos a la voluntad y a la acción humana, el orden jurídico extrae

del interés el derecho subjetivo y de la relación de la vida social la relación jurídica.-

Así pues, en el campo del derecho corresponde a todo derecho subjetivo una obligación jurídica y de esta correlación surge el concepto de la relación jurídica.-

La relación jurídica no es por lo tanto, otra cosa que una relación de la vida social, regulada en todo o en parte por el derecho subjetivo, y consta de un sujeto activo (sujeto del derecho subjetivo), de un sujeto pasivo (sujeto de la obligación jurídica) y de un contenido que se constituye precisamente por el contenido del derecho y de la obligación jurídica" (3)

Con lo anterior se comprende en forma clara lo que es la relación jurídica como también se comprende que en la misma hacen acto de presencia en forma perpetua dos personas, a las cuales en el lenguaje jurídico les damos los nombres de sujeto activo o de pretensión, y sujeto pasivo o de obligación, los cuales con su presencia le dan vida a la misma relación jurídica.-

Existen muchos más definiciones de lo que es la relación jurídica, pero que en mi criterio no superan a la dada porocco, que nos hace comprender fácilmente la misma. Dejemos firme, así, de que esta relación jurídica debe ser siempre entre seres humanos con sujeción a la norma jurídica, lo que equivale a decir que ésta le debe de dar la debida reglamentación, nunca vayamos a creer que se puede establecer una relación jurídica entre el hombre y las cosas, ya que cuando esta se dirige a los derechos reales nunca le hace a los objetos que lo forman, sino que al ser humano como titular de esos mismos derechos; asimismo tam-

(3) Ugoocco. Teoría General del Proceso Civil. Editorial Ferrúa, S.A. México, 1959. p. 31 y 32.

pero creamos que únicamente un sujeto activo y un sujeto pasivo actúan en la indicada relación jurídica, pues en la misma puede concurrir una pluralidad de sujetos ya sea como activos o como pasivos; también debemos de comprender, que el objeto de la relación jurídica lo forman todo el conjunto de los vínculos jurídicos que ella comprende y que el principio jurídico que ésta preside, es la característica y peculiar finalidad organizadora que se busca lograr con la misma dentro de la enmarcación jurídica de un Estado, porque las principios del derecho le dan diversas formas de protección, a la diversidad de relaciones jurídicas, ya sea otorgándoles a unas su debido reconocimiento, dándoles su indiferencia a otras o dejando que sean reguladas por las normas sociales las demás.-

—△ La relación jurídica podemos dividirla en relación jurídica procesal y relación jurídica material; bien podríamos analizar y dar conceptos de la una y la otra, pero creo que para este trabajo será suficiente hablar únicamente de la primera, o sea de la relación jurídica procesal, y tomamos este camino para llegar con más facilidad al estudio de esos dos pilares fundamentales del derecho procesal, cuales son la acción y la excepción.-

Un concepto de lo que es la relación jurídica procesal sería el siguiente: "Es aquel conjunto de relaciones jurídicas esta, de derechos y obligaciones reguladas por el derecho procesal objetivo, que median entre actor y Estado y entre demandado y Estado, nacidas del ejercicio del derecho de acción o de contradicción en juicio. (4) El mismo autor le da las siguientes características a la relación jurídica procesal diciendo: a) que es una relación de derecho público, en cuanto que el Estado obra en el cion_

(4) Ugo Rocco. Ob. cit. pág. 291

cicio de una potestad pública y soberana; b) Es una relación autónoma del derecho substancial, pues su ejercicio y vida es independiente de aquel, c) Es una relación de forma trilateral, o sea que usa tres sujetos, actor, demandado y Estado, este último personificado por el órgano jurisdiccional; d) Es una relación compleja, ya que además consta de la relación jurídica de acción y de la excepción o contradicción; y e) Es una relación jurídica una y única, lo que equivale a decir de que una vez puesta en práctica continúa desarrollándose.-

Vimos ya, que entre las características de la relación jurídica procesal está la de ser compleja, en cuanto que entre otras relaciones, consta de la relación de acción y de la de excepción o contradicción -

Debe hacernos aquí la siguiente pregunta: Qué es lo que entendemos por estos dos derechos, el de acción y el de excepción o contradicción?

Nuestro Código de Procedimientos Cíviles vigente dice en el art. 124 que "acción es el medio legal de pedir en juicio lo que se nos debe". Y en el art. 128 dice: "Excepción es la contradicción por medio de la cual el reo procura diferir o extinguir en todo o en parte la acción intentada".-

Soy de opinión de que en un cuerpo de leyes serio no deben de figurar definiciones ya que éstas únicamente sirven para volver difícil la comprensión de lo que fácilmente se comprende; mas, si a criterio de otros debe un cuerpo legal comprender conceptos, éstos deben ser lo más amplio posibles, tales como los que nos da Couture en su obra anteriormente citada y que dice:

Acción: "Es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales

para reclamarles la satisfacción de una pretensión.-

Excepción: "Es el poder jurídico de que se haya investido el demandado, que lo habilite para oponerse a la acción promovida contra él". (5)

Es mejor dar conceptos de esta naturaleza cuando a criterio de algunos creab que un cuerpo legal debe llevarlos, y no creer en los que de nuestro Código que dejan mucho que desear.-

Sabemos que a lo menos en forma teórica, el derecho de acción corresponde a todo sujeto de derecho, tanto activo como pasivo, pues esto es como todas las relaciones obligatorias de derecho público, y aquí la cosa cambia en cuanto a la calificación de estos sujetos, ya que el activo puede ser cualquiera persona, tanto el actor como el demandado, y que el sujeto pasivo lo es el Estado representado por sus órganos, pues este constituye una persona jurídica, y actúa con sus órganos por medio de las personas naturales que representan al mismo como titular del órgano. Lo mismo sucede con la contradicción o excepción, pues aquí el sujeto activo puede ser también tanto el actor como el demandado, ya que ambos pueden solicitar la actuación del sujeto pasivo, cual es el Estado, para que le proteja en su excepción. Todo lo anterior se refiere a esas dos partes del derecho procesal cuales son la acción y la excepción.-

Cuando ya es tas las dos personas o sea el sujeto activo y el pasivo actúan dentro de un proceso, cuando uno reclama algo a lo que tiene o cree tener derecho, y que el otro está obligado a hacer, entences estas dos sujetos toman el nombre de partes en cualquiera clase de juicios en que actúan, y toman el nombre específico de actor y de demandado.-

(5) Eduardo J. Couture. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. P. 57 y 89. Ediciones DEPALMA, Buenos Aires, 1962. 3a. Edición.-

TERCEROS

Sabemos que no son únicamente estas personas las que tienen actuación dentro de un juicio, ya que bien pueden concurrir otros en las mismas condiciones aún cuando no hayan presenciado el nacimiento del mismo, estos otros a que nos referimos son los que conocemos como terceros, y que en el lenguaje jurídico sus actuaciones son conocidas como tercerías; las tercerías pueden ser conduyuantes, según sea que los terceros, sin ejercitar una nueva acción se adhieran a la acción ya ejercitada o a la excepción o defensa que el demandado ha hecho en el juicio; y tercerías excluyentes, cuando su pretensión tienda a destruir la de las partes en litigio, o bien que el tercerista busque la preferencia en el pago con relación a otros acreedores.-

Podemos decir en forma genérica, que tercero es toda aquella persona natural o jurídica que no ha tenido que ver en el juicio. Esto, aunque nos asegura quien es tercero, no nos dice nada, porque aun cuando una persona no le haya dado nacimiento a un juicio, no le está significando que en el transcurso del mismo no puede llegar a formar parte de él, pues la norma jurídica que autoriza para obrar en forma legítima, les otorga el derecho de tener participación en el juicio conforme a su desarrollo, y aún el de poder eliminar los efectos jurídicos que contenga una resolución pronunciada en el juicio en el cual debían haber participado y no lo hicieron.-

Un concepto más claro de tercería es el siguiente: Es la intervención de una persona en juicio, haciendo uso del derecho de acción o de excepción procesal, cual puede ejercerlo en forma voluntaria o forzosa.-

He formado este concepto con criterios de algunos autores que conceptúan la tercería, y creo que éste si nos define en forma precisa la misma, ya que nos da la forma como es que el tercero actúa dentro del juicio.-

Hay otra serie de personas que pueden tener participación en la secuela de un juicio, pero sus actuaciones no constituyen ni significan la formación de una tercería, ya que estas personas dentro de las cuales podemos citar a los peritos etc., no ejercitan dentro del juicio la acción procesal.-

Nuestro Código de Procedimientos Civiles trata en forma amplia ambas tercerías, y entre los requisitos que exige a los terceros opositores en forma general están los siguientes:

a) Que éstos deben de fundar su derecho en interés propio.

b) Que este derecho debe ser positivo y cierto, aunque su ejercicio dependa de algún plazo o de alguna condición que debe cumplirse.

c) Que los terceros opositores coadyuvantes deben tomar la causa en el estado en que se encuentren. Arts. 457, 458 y 460 Fr.

Creo que la primera parte de este trabajo, aunque en forma somera, lo he desarrollado en forma completa, con la seguridad sí, de que doy a comprender claramente la huella que busco, o sea hallar el camino que me conduzca a la bella conquista de los trabajadores, cual es la Legislación Laboral, donde trataré en forma específica, lo que hasta hoy he explicado en forma general.*

PARTIL II

EL DERECHO DEL TRABAJO, CONCEPTOS GENERALES

Para el desarrollo de esta segunda parte he creído necesario referirme a la formación del Derecho del Trabajo, hablando de las causas que contribuyeron a la misma; entre las obras leídas me parece que el autor Guillermo Camacho Henríquez en su obra "Derecho del Trabajo", es quien mejor trata el tema y el que lo vuelve más ascequible; trataré de hacer un resumen de lo dicho por el autor; (cuatro, dice Henríquez, son los factores que contribuyeron a la formación del Derecho del Trabajo, 1) El ideológico o doctrinario; 2) El jurídico; 3) El representado por la acción de las clases proletarias; y 4) El económico. (6).

El Primero: porque la descripción que algunos ideólogos hicieron del estado social y económico de Europa, donde al surgir el sistema capitalista, promovió el nacimiento de varias escuelas entre las que podemos citar a la liberal, que con su individualismo y no intervencionismo, lo único que logró fué implantar más el sistema capitalista, aumentando más el fenómeno social de la época. Otras escuelas eran las socialistas que en forma general, dieron su aporte a la clase trabajadora y que hicieron surgir la legislación laboral; entre estas escuelas socialistas encontramos la del socialismo utópico, que comprende sólo ideas irrealizables; otra era la del socialismo de Estado, que considera al mismo como un organismo supremo; esta escuela busca dos objetivos fundamentales que son: a) Elevar la clase trabajadora a costa de las clases superiores, y b) encorzar y limitar la acumulación inmoderada de riquezas en determinadas personas de la clase poseedora; otras escuelas fueron la del socialismo agrario, Solidarismo, Cooperativismo, la

(6) Ob. cit. págs. 45 y 56 tomo 1. Teoría General y relaciones Individuales. Editorial TRIPS, Bogotá, D.E. 1961

del Socialismo Marxista; la concepción filosófica de esta última se basa en el materialismo dialéctico, el que funciona basado en la trilogía de tesis, antítesis y síntesis, los que están en constante movimiento; cuando esta filosofía se aplica a la vida social se habla del materialismo Histórico, que concibe a la misma formada por un conjunto de relaciones necesarias de producción independientes; estas relaciones constituyen la estructura económica de la sociedad, sobre la que se levantan superestructuras políticas, jurídicas, morales, etc., de tal manera que según el modo de producción así serán las formas sociales, políticas y religiosas.-

La sociedad en el Marxismo está dividida en proletarios o productores que son los que suministran el trabajo, y los burgueses, poseedores de los medios de producción y explotadores de los proletarios. Estas clases sociales permanecen en constante lucha por ser antagónicas, y esta lucha terminará con el triunfo del proletariado el cual organizará el sistema político denominado Dictadura del proletariado, para este triunfo, es indispensable la unión de los proletarios que es el lema del manifiesto comunista.

Para el Marxismo, la legislación protectora del trabajo humano se incrusta en el régimen capitalista para mitigar sus excesos e injusticias, sin corregirlos de manera definitiva, lo que traerá su destrucción y reemplazo por una nueva etapa de la historia social. Otra escuela es la del Cristianismo Social, ideada para solucionar los problemas creados por el capitalismo, y su fuente está en el Evangelio, y en las enseñanzas de Cristo, recordando la igualdad de pobres y ricos ante Dios; acepta la propiedad privada, la existencia de capital y trabajo como elementos

de la producción, dice que debe haber armonía entre trabajadores y patronos para mitigar la lucha social y que el salario no debe fijarse libremente, sino que de manera que cubra las necesidades del trabajador y su familia.-

Estas ideologías prepararon el nuevo ambiente para el nacimiento de una nueva concepción estatal frente a las relaciones obrero-patronales.-

EL FACTOR JURIDICO: Antes del surgimiento del Derecho del Trabajo, la concepción imperante en materia jurídica era la de la autonomía de la voluntad, en la que las partes se obligaban libremente, como quisieran, sin limitaciones de ninguna especie, salvo lo prohibido por la ley o las buenas costumbres. Aquí fue donde los juristas se hicieron la pregunta, de que quien necesitando conseguir trabajo buscando un salario para subsistir, se sometía a contratar en las condiciones que le imponía quien suministraba el empleo y que entonces, sufría la libertad de contratación una merma considerable o desaparecía por completo, entonces, se hizo necesario modificar la concepción jurídica de la autonomía de la voluntad para contratar, y fue cuando el Es tado intervino limitando la capacidad de las partes para crear obligaciones por su sola voluntad; surge entonces la etapa jurídica llamada de la contradicción o intervenida.-

EL FACTOR DE LA ACCION DE LAS CLASES PROLETARIAS: Estas clases a fuerza de luchas y sacrificios con los mismos trabajadores conquistaron leyes protectoras, y a medida que el obrerismo tomó parte más activa en la vida política, fué-escalando posiciones y adquiriendo ventajas; las huelgas fueron instrumentos eficaces para presionar a las clases patronales que se oponían a los anhelos de los trabajadores, después se conquistó la libertad para la organización sindical

y se consagró el derecho de huelga.-

EL FACTOR ECONOMICO: Para que naciera el Derecho del Trabajo fue necesario que nacieran condiciones económicas que lo permitieran, estas condiciones fueron el surgimiento del maquinismo, la tecnificación, que crearon en números inmensos la desocupación; los accidentes de trabajo, la producción de las grandes concentraciones industriales, la competencia entre los mismos trabajadores, fueron las que forzaron a buscar soluciones jurídicas que contribuyeron al nacimiento del Derecho del Trabajo, soluciones que antes eran ignoradas.=

Con la concentración laboral intervenida por el Estado surge el nuevo derecho, nace un nuevo contrato no conocido por los Romanos, cual es el contrato de trabajo, basado en el trabajo subordinado. Así al principio se considera al Derecho del Trabajo como el derecho relativo al contrato de trabajo, después es el que protege la personalidad integral del trabajador.-

Irrumpe pues, el Derecho del Trabajo en Europa en el siglo pasado como un nuevo valor jurídico de la cultura occidental, pasando a América unos lustros después, creándose los primeros códigos en Chile, México, Venezuela, Ecuador, Bolivia, etc.-

Todo lo anterior viene a ser un resumen de los factores que contribuyeron, según la obra de Camacho Henríquez a la formación del Derecho del Trabajo en forma general.-

Nace pues el Derecho de Trabajo, con la benigna idea de buscar la protección social de todas aquellas personas que se encuentran en relación de dependencia en cuanto a trabajo, con otras personas; esos trabajadores en el derecho antiguo tenía el significado de cosas.-

En nuestro país la protección jurídica del trabajo hasta hace muy poco tiempo, consistía en normas que únicamente servían para hacer más voluminosa nuestra Carta Fundamental, ya que ésta instituía ilusoriamente desde hace mucho tiempo, derechos, o los cuales los trabajadores nunca fueron acreedores, pues no dejaban de ser letra muerta en la referida carta; esa forma por más que demagógica de tratar en nuestro medio a esa clase tan poderosa, la impulsaron a pedir y a exigir su protección, y no es sino hasta a partir de mil novecientos cincuenta que se dictan leyes un poco serias como la de Sindicatos de Trabajadores, la de Contratación Colectiva de Trabajo, la de Contratación Individual de Trabajo; y es hasta la presente década que se logra la unificación de esas leyes tan disgregadas, con algunos matices nuevos, por medio del Código de Trabajo, código en el cual todavía pululan los matices de antaño en muchas de sus disposiciones, pero que no obstante aunque sea en parte ha contribuido al alivio de esa clase trabajadora tan sufrida y aterrorizada en su larga existencia.

El objetivo de este derecho lo encontramos plasmado en el inciso primero del Art. 182 de nuestra Constitución Política que dice: "El Trabajo estará regulado por un Código de Trabajo, que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, y estará fundado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.-

Nuestro Código confirma lo estipulado por la constitución, al decir en el Art. 1o. lo siguiente:

"El presente Código tiene por objeto armonizar las

relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en los principios generales del derecho establecidos en el Capítulo II del Título XI de la Constitución Política".-

Tenemos ya el objetivo y fundamento del Derecho del Trabajo, cual es el buscar la forma para que esas dos grandes fuerzas económicas, capital y trabajo caminen de la mano y en la más franca armonía.-

Nuestra Legislación Laboral eso debe buscar; los Legisladores y gobernantes deben de permanecer en vigilia constante y castigar en forma severa todas las transgresiones a la misma ley, sea de parte de quien fuere y sin bajar la frente hacia el poderoso como se hace actualmente en los Tribunales de Trabajo, los cuales permiten, aún cuando es en forma aislada, que en algunas empresas los trabajadores firmen una planilla de salario que no corresponde al que en realidad se le entrega, esta y muchas más son realidades vividas en nuestro medio y se vuelve necesario gritarlas a los cuatro vientos, esperando que talvez algún día se legisle para las mayorías, sancionando tales injusticias, por que de lo contrario el continuismo de este estado acarreará funestas consecuencias, de las que serán herederos nuestros hijos.-

La advertencia que hago no tiene ningún contenido político radical ya que a quién no le constan esas realidades en nuestro medio? Además, se encuentra protegida por la experiencia tenida en los tribunales de justicia laboral, don

de he podido comprobar que el patrono poderoso, sigue gozando de los privilegios de antaño, Busquemos pues, para el bien general volver realidad la filosofía que contiene nuestra Constitución Política y que reafirma nuestro Código de Trabajo.-

Pasaré a transcribir algunos conceptos que sobre el Derecho del Trabajo dan algunos autores, haciéndolos una pequeña crítica a cada uno; y atreviéndome al final a dar el nuestro: Walter Kackel y Herman Dersch dicen: "que es el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos". (7)

La Revista de Trabajo número veintiséis nos trae los conceptos dados por Francisco Walker Linares y Alberto Gallart Folch, que dicen:

El primero, que Derecho del Trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole"

El segundo: "Entendemos por Derecho del Trabajo, el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros, y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos, pero, precisa-

mente en razón de su condición de trabajadores" (8)

En su obra Derecho del Trabajo, Guillermo Camacho Henríquez cita el concepto dado por Paul Durand que dice: "Que es el conjunto de reglas que con ocasión del trabajo dependiente se forman entre los empleadores, los trabajadores y el Estado" (9).

Juan D. Pozzo, en el Tomo I de su obra Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo específicamente en la página ochenta y tres dice: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones del trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, ya sean estas relaciones de carácter individual o colectivo."

Guillermo Cabancillas dice: "El Derecho Laboral es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado,, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a las formas de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente"(10)

(8) Public. del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Págs. 179 y 180 San Salvador, El Salvador, 1956

(9) Ob. cit. Pág. 74.

(10) Introducción al Dcho. Laboral. Vol. I. Bibliográfica
Omeba. Buenos Aires, 1960.

Aunque hay infinidad de conceptos de Derecho del Trabajo, creo que son suficientes los hasta aquí transcritos, y me atreveré como antes dije, a hacer un pequeño comentario de cada uno.-

El de Kaskel y Dersch, es eminentemente jurídico, y considera trabajo al realizado únicamente por el hombre, es decir, toma al ser humano como sujeto de derechos y obligaciones, separando trabajo realizado por animales o máquinas.-

La definición de Walker Linares tiene carácter subjetivo, puesto que arranca del trabajador con un sentido demasiado elástico, además el concepto es demasiado amplio y demasiado indeterminado.-

La de Felch, ya abarca el aspecto subjetivo y objetivo, pero actualmente se busca que el derecho del trabajo proteja a todos los trabajadores, y al usar en este concepto el término obrero, ya está haciendo distinciones, por lo que creemos que su definición se encuentra actualmente demasiado superada.-

La de Paul Durand que nos trae Camacho Henríquez, le hace falta el matiz jurídico, y en la forma dada nos parece que es demasiado indeterminada.-

La de Juan de Pozzo y la de Guillermo Cabanellas, nos parecen las más aceptables, ya que ambos se basan en la relación de trabajo independiente o subordinado, pues

es a esta clase de trabajo a la cual se dá protección completa el Derecho del Trabajo.-

Comprendemos que cualquiera definición que se dé puede ser tachada de incompleta, pero sí, todas indican con claridad diversos aspectos que tiene la materia. Asimismo también sabemos que la materia, ha recibido en el transcurso de su formación diversas denominaciones, tales como Derecho Obrero, Legislación Industrial, Derecho Social, Derecho Corporativo, Derecho del Trabajo, y que prevaleció esta última, pero como cada autor se aferró al término que más le parecía, ese usó en su concepto y de esto dependen los errores en que se basan los autores modernos para descharlos.-

Prevaleció el término Derecho del Trabajo, debido a que éste muestra un contenido autónomo, y se fundamenta en principios propios, por lo que nos niega hacer distinciones entre trabajadores y entre actividades.-

Proponemos la siguiente definición: Derecho del Trabajo es el conjunto de normas y principios, que el Estado dicta en su carácter soberano, destinadas a proteger las relaciones entre los trabajadores y patronos, especialmente en lo que se refiere al trabajo dependiente.-

Con ello queremos dar a comprender que la actitud soberana del Estado debe ser el artiz de estas leyes diri-

gidas a las relaciones entre patronos y trabajadores, protegiendo toda clase de relaciones entre ellos, pero debe ser dirigida más que todo al trabajo subordinado, dependiente. Es decir que se debe de proteger toda clase de trabajo, pero más que todo el dependiente.-

DIVISION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Francisco Walter Linares en su obra Nociones Elementales de Derecho del Trabajo, nos dice que esta disciplina jurídico social podría dividirse en las siguientes partes: a) Parte doctrinal, que estudia los principios básicos del ramo, las doctrinas sociales que en él influyen, su desarrollo y evolución, sus proyecciones internacionales, b) Derecho individual del Trabajo, que considera las relaciones laborales entre patronos o empleadores y asalariados en el campo individual, enfocando el contrato de trabajo, los accidentes de trabajo, los Tribunales del trabajo y sus procedimientos; incluyo por lo tanto un Derecho Procesal del Trabajo; c) Derecho Colectivo del Trabajo, que comprende los grupos profesionales y sus actividades, o sea los sindicatos, las convenciones colectivas de trabajo, los conflictos colectivos; existe pues, un verdadero derecho sindical y corporativo; d) Previsión social, es decir, las diversas instituciones destinadas a crear seguridad social, y hacer frente a los distintos riesgos; tales son especialmente los seguros sociales"(11)

(11) Ob. cit. págs. 10 y 11 Edit. Nacimiento. Santiago de Chile. 5a. Ed. 1957

Guillermo Cabanellas en su Introducción al Derecho Laboral dice: "El dominio de la organización del trabajo subordinado es sumamente extenso, pudiéndose dividir en varias partes sin que prevalezca un criterio determinado en la doctrina. El agrupamiento que de materias por nuestra parte hacemos es: a) Una parte general o introducción doctrinaria; b) El Derecho Individual del Trabajo o lo relativo al contrato individual de trabajo; c) El Derecho Colectivo del Trabajo, comprendiendo el Derecho Sindical, las convenciones colectivas de condiciones de trabajo y lo relativo a los conflictos colectivos de trabajo; d) El derecho de los riesgos del trabajo, incluyendo accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, prevención y medidas de seguridad en el trabajo". (12)

Camacho Henríquez lo divide en: a) El Derecho de las Relaciones Individuales, b) El Derecho de las Relaciones Colectivas, c) El derecho de la Seguridad Social. (13)

Entre las divisiones que nos dan los anteriores autores, la de Cabanellas es la que más se asemeja a la forma en como está dividido nuestro Código de Trabajo, ya que el literal "a" podemos compararlo con el título preliminar, aún cuando esto es muy aventurado, pero como en esa parte el código nos da los conceptos de trabajador, patrono, intermediario, representante patronal, los cuales a mi modo

(12) Ob. cit. págs. 29 vol. II. Bibliográfica CMEBA. Buenos Aires, Argentina.

(13) Ob. cit. Derecho del Trabajo. pág. 245.

de ver forman parte de la doctrina; el literal "b" con el libro primero del código comprende los artículos del 17 al 130.- El literal "c" de Cabanellas comprende el libro segundo de nuestro código de los Arts. 181 al 257 ; el literal "d" lo comprende nuestro código en el libro tercero que trata la Previsión Social, en el cual están los accidentes de trabajo. Esta parte llamada Previsión social es actualmente objeto de discusión, en cuanto a que algunos autores dicen que no forma parte del Derecho del Trabajo, y otros que creen que sí es parte de este derecho.-

En realidad, mi conclusión es que el Derecho del Trabajo únicamente se divide en Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo, este último no es que esté en contraposición al Derecho Individual pues ambos son aspectos del Derecho del Trabajo y guardan una estrecha relación, lo que sucede es que las divisiones que hacen los comentaristas y los códigos ayudan a facilitar su estudio y vuelven más fácil la aplicación de la ley en los casos concretos. Podemos decir que aún cuando nuestro Código está dividido en cinco libros, tres de ellos los relativos a la Previsión Social, al Derecho Procesal del Trabajo y el que se refiere a las sanciones administrativas y el procedimiento para imponerlas, comprenden aunque con pequeñas variantes tanto al derecho individual como al colectivo de trabajo, que son las partes verdaderas en que se divide el Derecho del Trabajo.-

EL DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Como hemos dejado dicho,, es esta una de las partes principales en las que se divide el Derecho del Trabajo, aunque a mi juicio, la parte base de todo es el Derecho Colectivo, ya que todo lo alcanzado hasta hoy en aquel derecho ha sido logrado por medio de este último, y es que el trabajador organizado, agrupado, es el que verdaderamente es respetado.-

El Derecho Individual de Trabajo como su nombre lo indica toma al patrono y al trabajador aislados, o sea, valga la redundancia, individualmente considerados. Aceptemos pues como verdad que este derecho dirige las relaciones particulares entre trabajador y empleador, asignándole al trabajador en el desempeño de su actividad subordinada una específica protección en el campo de lo moral y lo material, ya que es en esta parte donde la ley le da como garantía al trabajador ciertas instituciones que rigen en el contrato de trabajo en forma obligatoria, tales como la jornada de trabajo, la cual está limitada en todos* los textos legales, variando la diurna y la nocturna, siendo de esta última debido al mayor desgaste físico del trabajador; también está el descanso semanal, la vacación anual remunerada, el aguinaldo, etc. que son garantías a la seguridad personal del trabajador y que por ende deben de incluirse en esta parte del derecho individual.-

No vayamos a creer que el derecho individual de trabajo se contraponen al derecho colectivo, ni viceversa, ambos como dijimos son partes del Derecho del Trabajo y existe entre los mismos una substancial unidad, pues la finalidad principal que persigue la materia, es el logro, la realización de la justicia social.-

En nuestro Código de Trabajo como ya lo expusimos, el Derecho Individual del Trabajo está comprendido en el libro primero, el que se ha hecho más que volver realidad aquellos derechos ilusorios que contemplaba la C.P. de 1950 en el art. 1º37 y que la actual trata en el 182, incluyendo en dicho libro el contrato de trabajo que puede ser verbal o escrito, las obligaciones y prohibiciones impuestas a los patronos y trabajadores, la suspensión y resolución del contrato de trabajo, la terminación del mismo en sus diversas formas, la indemnización por despido de hecho sin causa legal, el trabajo con regimenes especiales como el de los aprendices, el a domicilio, doméstico, agropecuario, de las mujeres y el de los menores, los salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asueto y aguinaldos.-

Todo lo tratado por el libro primero de nuestro código, que como dijimos se refiere al Derecho Individual de Trabajo, no se vaya a creer que únicamente pertenece al trabajador que no está formando parte de una asociación profesional, sino que a todo trabajador sea en la condición que

se encuentre, ya que nuestra Constitución Política los da en forma indeterminada a todo trabajador en el art. 182.-

La parte mas importante del Derecho Individual de Trabajo la forma el Contrato Individual de Trabajo, al cual el art. 17 del Código vigente lo define así: "Contrato Individual de Trabajo en el convenio verbal o escrito, en virtud del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a otra, natural o jurídica, bajo la dependencia de ésta y mediante un salario". De esta definición se desprenden los tres elementos esenciales del mismo contrato que son: 1) El compromiso de pago del salario; 2) La prestación del servicio y 3) El de verificar el trabajo bajo la relación de dependencia o subordinación.-

Este contrato de trabajo, acompañado de la realidad de prestación del servicio es el que hace nacer todas las demás prestaciones como vacaciones, aguinaldos, etc. y* este mismo contrato de trabajo cuando ha sido violado por alguna de las partes da lugar a reclamar ante los órganos jurisdiccionales las sanciones correspondientes a las cuales se hace acreedora la parte culpable. Por ello podemos afirmar que es en este contrato donde se asienta el Derecho Individual de Trabajo, y vemos que es tal la importancia del mismo, que salvo algunas excepciones, debe constar por escrito, y su falta en dicha forma se le imputa al patrono, siempre que se pruebe la relación laboral por más de dos días consecutivos. Art. 19 y 20 Inc. 2o. y 18 del Código

de Trabajo .

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Hay que hacer constar que las asociaciones profesionales ya sean de patronos o de trabajadores son las que forman los sujetos de este derecho, y que estos sujetos, al ser el derecho Colectivo de Trabajo parte de la disciplina jurídica que busca como objeto la prestación de un servicio subordinado, los sujetos de éste, son de manera obligada sujetos del Derecho Laboral, pues así como el Derecho Individual de Trabajo reconoce la existencia de otros sujetos que tienen estructura colectiva o de grupo, debemos aceptar que ambos pertenecen al Derecho Laboral, pues sabido es que el derecho en todos sus aspectos es unitario, y que las divisiones que se hacen únicamente persiguen finalidades didácticas; entonces con mayor razón podemos afirmar que entre las diversas partes que por motivos doctrinarios acostumbramos dividir el Derecho del Trabajo, existe una subtancial unidad. Podemos entonces decir, que el Derecho Colectivo del Trabajo, es parte integrante de todo el Derecho Laboral, pero como este derecho es armónico las instituciones que lo forman están impregnadas de ciertas variedades, por lo que las facetas que lo forman tienen características peculiares.-

Se ha discutido y puesto en duda de si existe en realidad un derecho colectivo del trabajo, ya que se dice que todo derecho termina por ser aplicado individualmente,

y que finaliza necesariamente en un sujeto; pero analicemos que de lo anterior no puede colegirse que el derecho laboral deje de mostrar sistemas que en base a su naturaleza especial se caractericen como colectivos, por aplicarse, no a individuos considerados en forma aislada y si a los que aparecen formando grupos, entidades o asociaciones que son creadores del mencionado derecho, y en consecuencia los que se benefician con el mismo.-

Este derecho colectivo del trabajo podemos aseverar que no es autónomo, sino que es dependiente del Derecho del Trabajo, pues forma parte de él; pero este derecho colectivo está formado y es consecuencia de una legislación especial que regula las relaciones colectivas, legislación que en resumidas cuentas viene a formar parte, pero ocupando una posición particular, en el conjunto del Derecho del Trabajo, el cual acepta la formación de organizaciones de grupos sociales, y regula las diversas relaciones que pueden surgir entre ellos.-

Las instituciones que forman el contenido del derecho colectivo del trabajo de manera general son: a) La libertad de coalición; b) La Asociación profesional, c) El contrato colectivo de trabajo; d) El reglamento interno de trabajo y e) los conflictos colectivos de trabajo. Algunos incluyen dentro de este contenido el paro y la huelga, pero estos me parecen incluidos dentro de los conflictos; más adelante trataré aunque en forma somera, algunas

de estas instituciones.-

En nuestro código de Trabajo, esta parte colectiva forma el libro segundo, y trata en forma amplia el derecho de asociación profesional, los sindicatos, las federaciones y confederaciones, el contrato colectivo de trabajo, las convenciones colectivas de trabajo, los procedimientos para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas y el reglamento interno de trabajo; no trata sino hasta en el libro tercero, los conflictos colectivos de trabajo que pueden ser de carácter jurídico y de carácter económico.-

No concluye esta parte sin antes dar el concepto que a mi criterio es el más apropiado de los dados hasta hoy de Derecho Colectivo, por ello con Guillermo Cabanellas digo: "que es aquél que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación o condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses"(14) Esta definición aún cuando es larga nos da con la claridad debida todas las partes de las que se compone este derecho colectivo.-

(14)Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1959

PARTE III

SUJETOS DEL DERECHO INDIVIDUAL: TRABAJADORES

Aún cuando sabemos que los sujetos del Derecho del Trabajo son todas las personas naturales o jurídicas que en más de alguna manera participan en la relación laboral, he creído a bien dividir el estudio de los sujetos para mayor facilidad de asimilación, tratando en esta parte al trabajador y al patrono aislados, o sea, tal como lo estudia el Derecho Individual del Trabajo; y en otra parte de este trabajo, analizar al trabajador y al patrono, ya dentro del grupo que llamamos asociación profesional, o sea en la forma que lo estudia el Derecho Colectivo del Trabajo, Ratificamos de que todas son sujetos del Derecho del Trabajo, pues la división en este estudio la hacemos únicamente por razones didácticas.-

Nuestro Código de Trabajo vigente en su artículo Cuarto dice: "Trabajador es toda persona natural que presta sus servicios a otra, natural o jurídica, en virtud de un contrato de Trabajo". Idéntico era el concepto de trabajador que nos daba la antigua Ley de Contratación Individual de Trabajo en el Art. 2. El artículo 3 del Proyecto de Trabajo, redactado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el año de mil novecientos sesenta y nueve en sus incisos primero y segundo dice:

"Se entenderá por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra,

o a prestar servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.-

Quien presta el servicio o ejecuta la obra se designa trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono....

Las dos primeras disposiciones citadas nos dejan el entendido que trabajador únicamente puede ser la persona natural o física, pudiendo afirmar que hasta hoy nuestra ley vigente no permite el trabajo, o mejor dicho no lo toma como trabajador a la persona jurídica colectiva, por lo tanto solo la persona natural es trabajador en nuestra ley vigente. Ahora la disposición del proyecto aparentemente pareciera al no hacer distinción cuando dice "una o varias personas" como que comprendiera en el vocablo trabajador a las personas jurídicas; pero no creemos que ese haya sido la idea de los elaboradores del proyecto, lo que calificaríamos de absurdo. Lo que sucede es que no se distinguió en forma literal el contenido de las palabras indicadas, una aclaración de las mismas en el artículo tres del proyecto, no lo vendría mal. Mas, cosa que no creemos, si en las mismas se comprenda a las personas jurídicas como trabajadores, nos preguntamos: como le proporcionaríamos a ésta, vacaciones, aguinaldos, protección en accidentes de trabajo, etc.? Considero que aún cuando creo que dicho proyecto no toma como trabajador a la persona jurídica en sí, debe de hacer la distinción respectiva, pues de lo contrario puede dar lugar a equívocos.-

El término trabajador que usa nuestro código y la mayoría de las legislaciones laborales, es amplio, y lo que busca es recabar con todas aquellas distinciones que se hacían de trabajador manual, intelectual, empleado, etc. ya que para el moderno derecho del trabajo todos los que participan en la relación del trabajo, son trabajadores, y no decir este es obrero, este es empleado, sino que estos son trabajadores, ajen de que sabemos que entre ellos existen diferencias en cuanto a la manera de desempeñar el trabajo y con base en las diferencias los autores han establecido hasta reglas para individualizarlos tales como las que nos trae Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo al citar a Ludovico Bracchi, que dice: "El maestro italiano dice que se han ofrecido cuatro criterios principales para establecer los conceptos: a) Una primera teoría, la más antigua, creyó encontrar la diferencia en la naturaleza del trabajo; el trabajo manual caracterizaría al obrero, en tanto el trabajo intelectual sería la órbita de los empleados. Pero no puede establecerse el límite entre las dos formas de trabajo: b) Una segunda opinión buscó la diferencia en la forma de pago del salario, el obrero es pagado a la semana o a la quincena, en tanto el empleado lo es por mes. Pero el criterio no tiene seriedad alguna; c) Una tercera escuela vió la distinción en la diversa naturaleza de las actividades; el obrero tendría su campo en la industria mecánica, mientras el trabajo

comercial sería propio de los empleados. Pero tampoco es exacta la distinción; c) Finalmente, para una cuarta teoría la más difundida, el empleado es aquel trabajador que tiene funciones de colaboración con el empresario, en la inteligencia de que esta colaboración debe consistir en la ayuda que imparte el trabajador en las funciones de administración de la empresa; el patrono, se agrega no puede cumplir por sí solo las funciones de administración y se ve obligado a usar personas que lo ayuden en esa actividad; son precisamente los empleados" (15)

Otros autores basan la diferencia de empleados y obreros en la diversidad de clase social a la que pertenecen, como también a la variedad que entre ambos existe con relación a su nivel cultural, pero ninguna de las diferencias citadas es exacta, lo cual vuelve imposible separarlos y lo más aceptable es, aunarlos en una sola clase, trabajadores, y denominar a cada uno, trabajador, pues todos en sus labores ejecutan un desgaste físico y un desgaste intelectual, algunos en más lo uno o lo otro, pero siempre ambos desgastes en cada uno.-

Concluimos: a) que el trabajador debe ser una persona física o natural; b) que es imposible que una persona jurídica o colectiva pueda llegar a ser trabajador por las razones antes dicha; y e) que el término trabajador comprende al manual, intelectual, el asalariado y el independiente.-

(15) Tomo I. Ob. cit. Págs. 420 y 421. Ed. Porrúa, Mexico, 1964

CLASES DE TRABAJADORES

En este parte aún cuando mi objetivo es con relación a las clases de trabajadores que comprende nuestra legislación vigente, haré un pequeño resumen de lo dicho por los expositores doctrinarios, el trabajo, dice la doctrina puede ser muscular o intelectual, o mejor dicho, con predominio muscular o predominio intelectual, por que todo trabajo es mixto, ya que aún tomando el más puro de los trabajos intelectuales, que es el de escribir en este también existe un esfuerzo muscular que se concreta en la ejecución de la obra. Ahora, si se pudiera establecer un trabajo donde se equilibrara el músculo, con el intelecto, este trabajo podríamos llamarlo con toda la palabra mixto, pero en la generalidad de los casos en un trabajo predomina el músculo y en otro el intelecto. Ahora, esta sería una división de los trabajadores, intelectual y manual, sin que creamos conveniente establecer una diferencia entre el uno y otro, pero sí consideremos como una verdad que el salario entre ambos diferirá, pues aquél donde predomina el músculo será inferior a aquel donde predomina el intelecto, aún cuando en realidad éste último viene siendo el peor tratado de los trabajadores. Lo cierto es que existe un trabajo intelectual y un trabajo manual, por ende trabajador intelectual y trabajador manual, [aunque no podemos precisar donde el trabajo intelectual se separa del manual; como también existe un trabajador industrial,

comercial y un trabajador rural. Ahora dentro del trabajador intelectual existen los técnicos, cuyas labores necesitan un conjunto de conocimientos científicos y especiales." Por la índole de la labor podríamos debido a su ejecución dar otro número de clasificaciones de trabajadores, pero para ello mejor concretémonos a nuestro Código de Trabajo, el que nos trae numeraciones bien cimentadas y acordes con la moderna doctrina laboral.--

Nuestro Código de Trabajo en el artículo diecinueve ve nos trae varias clases de trabajadores entre los que cita a los agropecuarios, los del servicio doméstico, los temporales y el que se contrata para la ejecución de determinada obra. El título segundo del Libro Primero del mencionado código nos habla de los aprendices que también son trabajadores y el artículo segundo estudia el trabajador a domicilio. Someramente trataré algunos de los trabajadores mencionados. El agropecuario: es aquella clase de trabajador que ejecuta sus labores en el campo, con destino a la agricultura, la ganadería y las que tienen relación con éstas. La iniciación, duración y terminación de la jornada de trabajo puede variar según la índole de las labores, las necesidades e urgencias del trabajo, la época del año o cualquiera otra causa justa, pero la semana laboral no excederá de cuarenta y ocho horas; puede tener aves de corral o animales domésticos suyos en la parte donde está su vivienda evitando que causen perjuicios en

siembras o cultivos de otras personas, Los trabajadores del campo pueden ser temporales y permanentes, y el trabajador agrícola tiene descanso dominical y si ejecuta labores en ese día de descanso éstas deberán ser remuneradas con doble salario ordinario, Arts. 77, 78, 80, 82 Inc.2o. 84 y 86 Tr.

Trabajador doméstico. El artículo setenta de nuestro Código de Trabajo dice: "Trabajadores del servicio doméstico son los que se dedican en forma habitual y continua a servicios de asistencia personal o a labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para patrono."

No se consideran trabajadores del servicio doméstico y estarán sometidos a las normas generales de este código, los que se dediquen a esas labores en empresa industriales, comerciales, sociales y demás equiparables.

Estos trabajadores además de su salario si no han pactado lo contrario tienen derecho a que se les proporcione alimentación y habitación por parte del patrono; no están sujetos a horario pero gozan de un descanso mínimo de diez horas, siendo ocho de ellas nocturnas y continuas y las otras dos para las comidas, además gozan de un día de descanso cada dos semanas o medio día cada semana según acuerden con el patrono; están obligados si lo desea el patrono a trabajar en días de asueto y en caso así suceda tienen derecho a un recargo del cien por ciento de su sa

lario, lo cual nunca en la generalidad de los casos es cumplida por el patrono; los primeros treinta días de labores de los trabajadores domésticos son de prueba, pudiendo en este término cualquiera de las partes dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de ellas. Arts. 71, 73, 74 y 75 PTr.-

A estos trabajadores nuestro Código les da un trato que a mi juicio no tiene razón de ser, en cuanto a las reclamaciones a que son acreedores por ejemplo cuando demandan indemnización por despido de hecho sin causa legal y vacaciones: los otros trabajadores en el primer caso tienen derecho a un reclamo de treinta días por año laborado, y en el segundo a una vacación de quince días por año, al trabajador doméstico le corresponden diez días en el primer caso y seis en el segundo, siendo en esta última parte semejado al trabajador agropecuario. Arts. 52 y 155 Tr. Se dice que este trato es debido a que esta clase de trabajadores no le proporcionan lucro al patrono, será cierto eso? veamos este caso; un matrimonio tiene dos hijos, trabaja el esposo y no la esposa porque cuida los niños, ambos contratan a un trabajador para que cuide los niños, y entonces trabaja la esposa devengando digamos un salario de trescientos colones mensuales, acarrea lucro o no la doméstica contratada?, a mi modo de ver si lo hay, a ese hogar llega trescientos colones más, por ello soy de opinión que deben ser equiparados a los demás trabajado-

res, ya que los salarios miserables que devengan, unido a la forma injusta que los trata nuestro código, les vuelve más despreciables su condición de tales. Trabajador temporal: son aquellos cuyas labores no exceden de sesenta días. Estas clases de labores se ven generalmente en la recolección de café, algodón, etc., que son labores de naturaleza no constante ni continua.-

Trabajador aprendiz: aún cuando la persona está únicamente aprendiendo su oficio, siempre es trabajador, ya que participa en la relación de trabajo, con la salvedad sí, de que esta clase de trabajadores son regulados en la mayoría de las leyes en forma especial, en cuanto a su salario, clase de trabajo y demás prestaciones, lo que es en forma atinada ya que equipararlos en todo con los demás trabajadores sería una injusticia hacia los patronos, y la destrucción de los aprendices pues aquellos evitarían pactar contratos de aprendizaje. Pero sí, son trabajadores.-

Trabajador a domicilio: El art. 65 fr. dice: trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste y siempre que el patrono suministre las materias primas en todo o en parte.-

La venta de materiales que haga el patrono al trabajador con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez se los vende a aquél,

o cualquier otro caso análogo de simulación, se considerará de contrato de trabajo a domicilio..

Esta clase de trabajadores como vemos, están sujetos a una reglamentación especial, y el problema consiste en determinar si es un trabajador dependiente o no, ya que ejecuta las labores fuera de la vigilancia del patrono y goza casi de una completa dependencia personal, pero quedando sujeto al patrono en cuanto a la dependencia económica, ya que éste le facilita la materia prima; si este trabajador se procura el mismo los materiales y le vende los productos al patrono, entonces si surge el problema y debemos analizar bien su situación y, si no entra en el inciso segundo del artículo citado, podemos decir entonces que es un trabajador autónomo e independiente..

El maestro Ernesto Krotoschin dice: "La marcada dependencia económica en que se encuentra junto con la imposibilidad de permutarla por una situación de independencia, le califica como trabajador dependiente, por otro lado, la particularidad de su situación y de su trabajo ha hecho necesaria una regulación especial que tenga en cuenta las grandes posibilidades de abuso que este trabajo lleva consigo, precisamente por la falta de incorporación del trabajador a la empresa, sometida a las prescripciones que con fines de protección se han dictado con respecto a la duración del trabajo, higiene del lugar de trabajo, etc. La falta de incorporación importa también

cierto aislamiento del trabajador frente al dado de trabajo, propicio a actitudes que no se concilian con los principios de protección al económicamente débil en general. Todos estos factores han inducido al legislador, desde temprano, a preocuparse especialmente de los trabajadores a domicilio mediante una legislación también especial" (16)

Lo dicho nos confirma de que el trabajador a domicilio tiene su dependencia económica fijada en el dador de trabajo, y que en consecuencia es un trabajador dependiente, únicamente cuando surten esas condiciones, por lo que el régimen que lo califica es especial.-

En cuanto a la forma de pago del salario, basados en el artículo 17 del Código de Trabajo, podemos clasificar a los trabajadores así: a) Trabajador por unidad de tiempo; b) Trabajador por unidad de obra; c) Trabajador por sistema mixto; d) Trabajador por tarea; e) Trabajador por comisión; f) Trabajador a destajo, por ajuste o precio alzado.-

Otra clasificación sería: a) trabajador público y b) trabajador privado. Este último ya sabemos cual es, pero el público sería aquel que es contratado por el Estado, Municipio o Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas sin carácter de personas de derecho privado sino que de derecho público.-

(16) Tratado práctico de Derecho de Trabajo. Vol. I. Roque Depalma, Editorial Buenos Aires, 1955, pág. 137

Generalmente la mayoría de trabajadores son de carácter permanente o sea que prestar sus servicios en labores que son de naturaleza constante y continua.-

Podríamos seguir dando clasificaciones de trabajadores, pero considero que serían ramales de las hasta aquí expuestas que nada nuevo nos traería, por lo que considero que este punto está suficientemente tratado.-

EL PATRONO

Patrono, dice nuestro Código de Trabajo: "es toda persona natural o jurídica que emplea los servicios de una o más personas naturales en virtud de un contrato de trabajo". Art. 1º Tr.

El patrono es entonces el que recibe los servicios del trabajador dependiente, remunerado aquel servicio. En la mayoría de los casos el patrono es también empresario, pero técnicamente hablando, aún cuando esto no es necesario ya que se puede ser patrono sin ser empresario, como también se puede ser empresario sin ser patrono como en el caso de que éste no emplea los servicios de una o más personas naturales como trabajador dependiente.-

En la relación de trabajo, el patrono significa la parte contratante del trabajador, aún cuando hay ciertas personas como los docentes varados, que siendo trabajadores son asimilados por razones especiales a los patronos, por lo que la calidad de patrono no se puede tomar a primera vista, ya que una persona que es conside

rada para alguien como patrono, puede a la vez ser trabajador de otro, como en el caso del trabajador que contrata digamos a otro trabajador doméstico. El patrono pues es el poseedor de los medios de producción como dicen los marxistas, es el dador del trabajo, y no lo debemos tomar como sinónimo de empresario por las razones antes expuestas.-

CLASIFICACIÓN DEL PATRONO

Una primera clasificación que podemos hacer de los patronos surge del concepto que en nuestro código en a) patrono persona natural y b) patrono persona jurídica. Tal división nos hace ver la diferencia entre el trabajador el cual solamente puede ser una persona natural según nosa ra ley vigente, ya que el actual proyecto como no hace ninguna distinción al definir a los trabajadores, solamente dice "una o varias personas" puede dar lugar a que se crea que también puede serlo una persona jurídica, cosa completamente absurda, pero que tenemos la idea de que no es ese el objetivo de los redactores del proyecto. El patrono persona jurídica lo integran un conjunto de personas naturales, las cuales debido a la imposibilidad física del ente social, lo representan en sus actuaciones judiciales y extrajudiciales, por que lo ejecutado por estos, dentro del límite enmarcado en el pacto social, se toma como ejecutado por el ente jurídico. Así es como un trabajador, que haya sido

injustamente despedido de un ente de tal naturaleza, tiene derecho a demandar el mismo, por medio de las o la persona que lo representa.--

Otra clasificación aún curiosa es extraña es la de: a) patrono privado y b) patrono público, que en aquel caso del patrono público que pusimos antes, sería el Estado, Municipio, Institución Oficial Autónoma o Semiautónoma, en los contratos que ejecutan como sujetos de derecho público; caso contrario sería un patrono privado.

Una tercera clasificación sería la de a) patrono sustituto y b) patrono sustituido, a la cual da base el art. 7 del Código de Trabajo, y que creo no necesita comentario en esta parte, ya que la trataré en forma especial más adelante.--

A mi criterio éstas son las principales clasificaciones que se pueden hacer de la parte patronal, y aún cuando reconozco que casi nada nuevo traen; creo que alguna facilidad de percepción didáctica conllevan entre una y otra, al realizar un estudio más profundo de la parte patronal.--

REPRESENTANTES PATRONALES

El inciso 1o. del art. 3 de nuestro Código de Trabajo dice: "Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, y, en general

las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa".

Lo anterior es un acierto legal ya que significa una puerta cerrada para los abusos de los patronos que buscan evadir responsabilidades laborales, evitando que éstos se negaran a responder por actos que dicen no haber ejecutado ellos personalmente, ya que de lo prescrito por nuestro código, se colige que los representantes del patrono, subsunan en ellos la personalidad de aquél y como consecuencia lógica los hechos que ejecutan en sus relaciones con los trabajadores, tales como contrataciones, vigencias, elevación, despidos, e. e. de los mismos, se toman como si hubiesen sido llevados a cabo por el verdadero patrono. Así, puede suceder, y generalmente así sucede, de que un trabajador sea contratado por una de las personas que menciona el artículo citado, al cual sabemos no es patrono, pero sí, representa al mismo, en consecuencia, la relación de trabajo será válida, y el patrono no podrá decir más tarde que el no lo ha contratado, ya que todas las obligaciones que se derivan de la relación de trabajo lo toman como si el mismo hubiera intervenido en su formación.-

Estas personas que representan al patrono son las conocidas como "altos empleados" debido a que sus intereses se confunden con los del patrono tomando en cierto sentido la personalidad del empleador.

Claro que debemos de tomar en cuenta que la calidad de "alto empleado", no está todavía bien delimitada, ya que por ejemplo el simple técnico, los jefes de sección de departamento, taller, los capataces, etc., ejercen cargos de dirección, pero que aún cuando así sucede, no debemos a simple vista tomarlos como representantes del patrono, sino que debemos ver si su posición jurídica es especial al caso, por la posición elevada que ocupan dentro de la empresa.-

Entre los representantes patronales tenemos los representantes legales de las personas jurídicas que menciona el art. 183 del Código citado, así como los miembros o directores de las mismas, cuando no sea inscribible en el Registro de Comercio la elección o nombramiento del representante legal de dichas personas que son patronos abstractos.-

Finalizamos esta parte diciendo: que el trabajador que no cumpla las órdenes de un representante patronal, en la medida que éste puede dictarles está infringiendo las leyes laborales, y puede el patrono pedir la terminación del contrato individual de trabajo exonerándolo de culpabilidad, y a la vez, como los representantes patronales toman la personalidad del patrono en lo relativo a las relaciones de trabajo que mantienen con los trabajadores subordinados, el patrono responde por las infracciones a la ley laboral que en la medida legal

dicho representante ejecutivo, ya que expresamente la causal 6a. del art. 47 del Código de Trabajo, que se refiere a la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, dice que dará lugar a ello: "Por actos del patrono o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador".

Debemos también en esta parte ampliar el concepto de los intermediarios, que según el código vigente "son todas aquellas personas que contratan los servicios de uno o más trabajadores para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrono". Me parece sí, que la definición anterior es muy indeterminada, pues pareciera que el trabajador contratado por el intermediario, por el solo hecho del contrato, ya es trabajador del patrono verdadero, además, no dice el código si el intermediario debe tener autorización para contratar en nombre del patrono, lo cual da lugar a que se juegue con la buena fe y la necesidad del que busca trabajo, por medio de personas inescrupulosas que fácilmente pueden violar el contenido del espíritu de la ley, aun cuando se comprende que es necesario tal autorización, pero como nada dice la ley, da lugar a discusión.

La Revolución francesa de 1848 prohibió la intermediación debido a que los obreros se quejaban de que el intermediario que resultaba ser único patrono, muchas veces resultaba insolvente, y además los salarios de los

trabajadores eran reducidos, ya que de la cantidad destinada por el patrono, debía descontarse la utilidad del intermediario.-

El art. 5 del proyecto de Código de Trabajo, dice: "Intermediario es la persona que concierta o interviene en la contratación de otra u otras obra que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados". Este artículo, si nos dilucida la cuestión, por lo que se debe buscar la manera de que sea por lo menos incorporado en la ley vigente, caso de que no sea aprobado el actual proyecto. Podemos decir, que el intermediario es una especie de puente de contacto entre el trabajador y el patrono.-

- SUSTITUCION PATRONAL

Reza así el artículo 7 de nuestro Código de Trabajo vigente: "La sustitución del patrono no afectará en perjuicio de los trabajadores, los contratos individuales o colectivos existentes en la empresa. Por seis meses contados a partir de la sustitución, el patrono sustituido responderá solidariamente con el nuevo patrono por las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la sustitución. Vencido dicho plazo la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.-

Son a cargo exclusivo del nuevo patrono, las obligaciones laborales que nazcan después de la sustitución"

La figura que se presenta: el artículo 164 de la Ley que concierne como "sustitución patronal", y esta hace en los casos de transferencia, venta, arrendamiento de la empresa, etc., y la justificación de su existencia consiste en la protección para los trabajadores de su estabilidad en el empleo, pues a éste no le importa que el dueño de la empresa sea Juan o Pedro, sino en que se le garantice el conjunto de derechos que como trabajador tiene dentro de la misma, entre los cuales, de los más importantes está el de antigüedad, para el caso de un despido injustificado.-

Los seis meses que dá el artículo dentro del cual el patrono sustituido debe ser solidariamente con el sustituto, es un término sustancial, y se debe según el doctor Marcos Antonio Villacueva, a que pueden surgir dos situaciones: 1a.) porque el nuevo patrono puede ser insolvente y entonces con él se busca proteger los derechos de los trabajadores; 2a.) que cada vez que surge un nuevo patrono, existe el peligro de que haya mala dirección, administración, etc., y por ello se le dan estas obligaciones al patrono sustituido.-

Este artículo siete, está legislando a favor de los trabajadores y constituye una limitación a la voluntad de vendedor y comprador, cuando si despiden injustamente a los trabajadores deben responder por los derechos que éstos adquirieron desde que comenzaron a laborar en la empresa.-

El doctor Villacorta, en sus copias de clases, nos continúa diciendo que en el caso que no se venda toda la empresa, sino que una parte de ella como por ejemplo una sucursal de la misma, siempre hay una sustitución patronal, cuando esta parte vendida viene a constituir una unidad económica jurídica de lo que antes era, ya que la sustitución patronal es sólo que la transmisión de un conjunto de bienes que hace su de un patrimonio y fortuna de una parte, lo cual implica precisamente la constitución de una unidad económica, en la cual, las relaciones de trabajo existentes permanecen inalterables, tal como si nunca se hubiese efectuado dicha sustitución, ya que no son parte en la misma los trabajadores. Ahora bien, si en una empresa existen varias máquinas, y se venden algunas de éstas, no hay sustitución de patrono, pues los trabajadores no salen juntamente con las máquinas, y sólo hay sustitución patronal cuando se vende una parte de la empresa que venga a constituir en determinada forma, una unidad patronal distinta de la ya constituida.-

Si al efectuarse la venta de partes de un establecimiento, y en la venta se estipula que no pasarán al comprador los derechos y obligaciones del vendedor, esta cláusula es nula, pues dice lo contrario de la ley y en consecuencia no vale; pero supongámos que se pone en conocimiento de los trabajadores dicha cláusula, y éstos están de acuerdo en que no pasen todos los derechos de ellos al nuevo

vo patrono, tampoco esto vale, porque también va contra la ley, y transgredido el orden público, y que estas garantías a los trabajadores son en su mayor parte irrenunciables, pues el desecho del trabajo, limita, debido a la provisión de éstos e las caucías que pueden darse, el campo de la autonomía de la voluntad.

Los derechos que tienen los trabajadores en caso de sustitución, contra el nuevo patrono, no los tienen indefinidamente, sino que también en esta parte hay plazos donde también opera la prescripción. Art. 459 y sig.

Los seis meses que prescribe el artículo, en los cuales hay solidaridad entre el patrono sustituido y el sustituto, y en los que fuera de esos seis meses el patrono sustituido queda completamente liberado, se debe a que el ser humano puede hacer con sus bienes lo que dentro de las medidas legales desee, y si este patrono sustituido respondiera toda la vida con el sustituto, no le convendría en ninguna manera efectuar el traspaso de una negociación, lo que acarrearía la violación de la libertad de contratar que protege nuestra carta magna.--

SECCION CUARTA.- DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

No querido titular así esta parte, debido a que son los sujetos que da cuño en vez de recaer figurando en relaciones de trabajo que regula el Código de Trabajo, ya que en la mayoría de veces estas personas contractan como sujetos de derecho público; nos estamos refiriendo aquí al Estado,

Municipio, Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas, cuando contratan como sujetos de derecho privado, o sea como lo hace cualquier particular. Delimitar el campo de cuando estas personas contratan como sujetos de derecho privado y cuando como sujetos de derecho público, ha sido motivo de controversia, debido a la forma de redacción del artículo 2 del Código mencionado, lo cual se vuelve más fácil en el mismo artículo del Proyecto de Código de Trabajo que se redactó en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el año de mil novecientos sesenta y nueve, el cual da base segura para sustentar una tesis o la otra en los diferentes casos que se presenten. Transcribiré para mayor comprensión de lo manifestado, los artículos en mención:

Art. 2 C.de T. "Las disposiciones de este Código se aplican a los trabajadores y patrones privados, y al Estado, a los Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas, cuando contratan estos últimos como personas de derecho privado fueren sujetos a relaciones de trabajo".

Art. 2, Proyecto: "Este Código se aplica:

- a) a los patrones, empleados y obreros privados;
- b) a las instituciones oficiales autónomas y semi autónomas; a los empleados y obreros de éstas. Se entiende que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social es institución autónoma; y
- c) al Estado y a los Municipios cuando, a semejanza de como lo hacen las personas de derecho privado, contratan servicios personales; y a los empleados y obreros en aquellos en tal concepto contrataren.

Se entenderá que el Estado y los Municipios contratan como personas de derecho privado, cuando el cargo no aparezca específicamente determinado en la Ley Permanente de Salarios o en una orden general o de acuerdo gubernante

tivo o municipal, o cuando el contrato no sea para la prestación de servicios profesionales o técnicos?

Como siempre la claridad del proyecto surge distinguiendo entre una relación y otra, la amplia, ya que cuando el contrato no sea para la prestación de servicios profesionales o técnicos, o cuando el contrato sea municipal, o cuando sea para la prestación de servicios profesionales o técnicos, las relaciones, en cambio en el Código vigente es por el Código de Trabajo. En cambio en el Código vigente es por vía de excepción que debemos de establecer la diferencia entre una relación y otra, con base en el artículo tres, pues si las personas mencionadas intervienen como sujetos de derechos público, no les rige el Código de Trabajo y en caso contrario sí, pero, ¿qué asidero legal podemos tomar para diferenciar dichas actuaciones? ninguna, pues si hacemos uso del Derecho Administrativo para ello, afrontamos el problema de que los salarios se nombren por medio de acuerdo; entonces si recurra al absurdo jurídico de decir que hay trabajadores del Estado y del Municipio que no se nombren por medio de acuerdo, y que para llevar el control de ellos se recurre a las planillas de pago que sirven para hacer constar la prestación del servicio más de su salario, y se ha querido sostener que esos trabajadores planilleros son los que han sido contratados actuando el Estado, Municipio, etc. como personas de derecho privado, pero en realidad el hecho de que una persona trabaje por planilla para

estos casos, no quiere decir que éstos lo hayan contratado actuando como personas de derecho privado, ni que esto sí, servir de base como elemento de juicio para el caso, pero no para darnos la plena convicción de que así sea.-

Cuando el proyecto de Código de Trabajo sea una realidad, el problema que ocasiona el Código vigente, desaparecerá, y no lo que ya vimos con el artículo citado, que fácilmente podría decir si aquella relación es de derecho público o privado en cuanto a la manera como ha contratado el Estado, etc., con un trabajador, por hoy para dilucidar esta cuestión debemos atenernos a la doctrina que sostiene la Honorable Sala de lo Civil de Corte Suprema de Justicia, por ejemplo cuando conoció en apelación de la sentencia interlocutoria con fuerza de definitiva que pronunció la Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro, a las nueve horas y cuarenta minutos del día diecisiete de febrero de mil novecientos sesenta y nueve. La sentencia de la Honorable Sala, pronunciada a las once horas del día veintinueve de agosto del mismo año, en sus considerandos dice así: "que la Sala estima que cuando el Estado de El Salvador contrata los servicios de trabajadores que han de efectuar tareas o faenas propias de los servicios públicos, sea que tales servicios se presten en ciertas temporadas, o por períodos de duración indeterminados, actúa como persona de derecho público y que sólo excepcionalmente contrata servicios como persona de derecho privado; por otra parte,

los trabajadores del Estado que laboran en cumplimiento de tareas encomendadas a la realización de servicios públicos, son incorporados al efecto por jefes administrativos que vinculan a su cuerpo la responsabilidad de tales servicios; y por ello, facultados, para obtener dichas prestaciones; pero sin tener la representación del Estado, lo cual sólo se obtiene en virtud de finlidad jurídica especial, que usualmente es un mandato gubernativo. No hay duda, en consecuencia, que quien trabaja como en el caso de autos, a la orden del Estado en la realización y mantenimiento de un servicio público, está unido a aquél por una relación de derecho público y nunca con un vínculo jurídico de naturaleza privada, aunque en términos generales puede decirse que hay una relación de trabajo entre el Estado y sus servidores. Pero esa relación no participa de la naturaleza del contrato del derecho laboral previsto en nuestro Código de Trabajo, por que ese cuerpo de leyes tiene por objeto armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo, como elementos de producción económica; lo que, desde luego no puede atribuirse tratándose del Poder público, pues sus funciones no pretenden fines de lucro; su hacer puramente administrativo, se encamina a obtener el bienestar y convivencia social; y si no hay identidad entre una y otra situación, las normas que las regulan deben ser de distinta naturaleza, no pudiendo por ello, atribuirse al Estado, en el caso de autos, el carácter de sujeto de relación laboral. En otras palabras,

el Estado no es patrono, salvo en el caso contemplado en el art. 2 del citado Código, cuando actúe como persona de derecho privado. CONSIDERANDO: que los servicios de que se trata los prestó el señor Raúl Barrera en la Dirección General de Caminos en la Sección Occidental, dependencia del Ministerio de Obras Públicas, cuya actividad administrativa está comprendida en los fines esenciales, que a dicha unidad primaria la determina el art. 36 del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo, de diez de julio de mil novecientos cincuenta y ocho. Este razonamiento nos lleva a la conclusión de que la Cámara actuó correctamente al declarar inadmisibles la demanda del señor Raúl Barrera, dirigida contra el Estado de El Salvador, pues en virtud de lo prescrito en los arts. 2 y 3 del Código de Trabajo, las disposiciones de ese cuerpo de leyes no son aplicables al caso sub iudice. Por tanto, y con base en los arts. 441, 443, 457, 360 y 361 del Código de Trabajo y 1039 del Fr., la Sala RESUELVE: confirmarse la resolución apelada, en la cual el Tribunal a quo declara inadmisibles la demanda del señor Raúl Barrera. Devuélvanse los autos a la Cámara de origen con certificación esta resolución, para los fines de ley. Hágase saber" (17)

Podemos afirmar, pues, de que el Estado actúa como persona de derecho público, cuando contrata trabajadores por fines propios del servicio público, destinadas a obtener el bienestar y convivencia social y no fines de lucro.-

Para destruir el criterio que algunos tienen sobre las

(17) Revista Judicial Nos. del 1 al 12. Enero a dic. 1969. Tomo LXXIV. Órgano de la Corte Suprema de Justicia. Págs. 705 y 706

planillas se puró para determinar la actuación del Estado como sujeto de Derecho Privado, podemos citar la sentencia pronunciada por la Honorable Sala de lo Civil, a las diez horas del día veintido de septiembre de mil novecientos sesenta y ocho, en la que sostiene que en las funciones desempeñadas por los trabajadores que requieren acuerdo para su nombramiento de la unidad primaria respectiva, aunque sus sueldos se paguen por planillas, de conformidad con el art. 2 de las Disposiciones Generales del Presupuesto General de la Nación, la relación laboral que lo vincula con el Estado no está regida por el Código de Trabajo. (Rev. Jud. Nos. 1 al 12 enero a diciembre 1968) Págs. 497 y 498=).

La Honorable Cámara Segunda de lo Laboral, en la sentencia que pronunció a las diez horas cincuenta y cinco minutos del día diecisiete de marzo de mil novecientos sesenta y nueve, en el juicio que contra la Administración Nacional de a cu eductos y de ntarrillados (A.N.D.A.), siguió el trabajador Luis Amilcar Alvaredo Lozano; al declarar la incompetencia del Juez Cuarto de lo Laboral, dice en lo principal del CONSIDERAN DO IV: El art. 2 del Código de Trabajo ordena que sus disposiciones se apliquen a los trabajadores y patronos privados y al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas cuando estos organismos contratan como personas de derecho privado y en consecuencia fuesen sujetos de relaciones de trabajo, lo que quiere decir que solo que la demandada hubiese actuado como persona de derecho privado cabría la existencia

de un contrato de trabajo pues de lo contrario no existiría tal relación y en tal caso sería inaplicable la ley laboral.-

A fs. 16 aparece la certificación extendida el día veintiséis de octubre de mil novecientos sesenta y siete por el Presidente de "ANDA", en esa época, en la que consta la transcripción del acuerdo número doscientos cincuenta y seis por medio del cual, con fecha cuatro de abril de mil novecientos sesenta y seis, se acordó el nombramiento de Luis Alvarado Lozano como Operador Segundo de la Sección Metropolitana del Departamento de Operaciones de ANDA, asignándole a partir del primero de abril de mil novecientos sesenta y seis en primera categoría, el sueldo mensual de cien colones señalado por la partida veinticuatro, subnúmero seis de la Ley de Salarios y que le sería pagado con cargo a las cifras --- 66-802-26-102-019 del Presupuesto. Del acuerdo de mérito se desprende que ANDA, como un organismo descentralizado del Estado, con base en su ley, en su presupuesto y en el imperium que aquella le da, procedió como persona de derecho público a adjudicar a Alvarado Lozano el cargo que se ha mencionado y a asignarle el sueldo correspondiente según el Presupuesto vigente, ante este acto unilateral de ANDA, actuando como persona de derecho público, no cabe la existencia de una relación laboral; en consecuencia el código de Trabajo no puede normar la relación existente entre ANDA y el actor y procede confirmar la incompetencia declinada por el Juzg".

De las sentencias transcritas se concluye que tanto la Honorable Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia,

como la honorable Cámara Segunda de lo Laboral, para determinar cuando estos sujetos que he dado en llamar "especiales del Derecho Individual de Trabajo", actúan como miembros de derecho público, sustentan el mismo criterio que trae el actual proyecto del código mencionado, en la Ley Permanente de Salarios o en una orden general o acuerdo gubernativo o municipal, o cuando el contrato sea para la prestación de servicios profesionales o técnicos; estas personas actúan como sujetos de derecho público y por ende sus relaciones no las norma la ley labor 1.-

Ahora bien, para que esto suceda, debe la persona demandada probar con prueba fehaciente la veracidad de aquella situación, pues un Tribunal Laboral para declararse incompetente debe analizar bien cada situación, y solamente que a la entrada de un juicio se vea tan clara esta situación, puede rechazar de entrada la demanda por no ser de su competencia, pues si no es así, tiene que ser demostrada la misma por la parte contraria en la secuela del juicio.-

Para corroborar lo anterior citaré pasajes de las sentencias pronunciadas por la honorable Cámara Segunda de lo Laboral, la primera dictada a las doce horas y cinco minutos del día veintidós de abril de mil novecientos sesenta y nueve, en la que se condenó a la Municipalidad de San Miguel a pagar al trabajador Miguel Soto, prestaciones por las reclamadas por despido de hecho sin causa legal, y la segunda pronunciada a las once horas y treinta minutos del día treinta de septiembre del año indicado, en la que se condenó al Instituto de

Vivienda Urbana, a pesar de prestaciones laborales reclamadas al trabajador Néctor Domínguez Salazar. En el inciso segundo del considerando IV, la primera de las sentencias indicadas dice así: "Es oportuno hacer constar que debido a que el señor Síndico Municipal no produjo prueba alguna de la excepción que opuso en el escrito de fs. 39 de la pieza principal, es decir, del hecho en que basa su alegación de que la Municipalidad de San Miguel actuó como persona de Derecho Público en este caso, y que por consiguiente es incompetente el Tribunal laboral para resolver este juicio, procede declarar sin lugar dicha excepción. El considerando VII de la segunda sentencia citada dice: "No es conveniente hacer notar que las disposiciones del Código de Trabajo son aplicables a los trabajadores de instituciones autónomas que, como en este caso, hayan actuado como personas de derecho privado, situación ésta que no ha sido controvertida en este juicio (Art. 2), que la prueba de posiciones, al no hacer distinción la ley, es aplicable tanto a las personas naturales como a las jurídicas, debiendo éstas últimas hacerse representar por las personas a quienes sus normas constitutivas otorgan tal facultad, y que no hay disposición alguna que autorice a otro funcionario que no sea dicho representante legal a intervenir en la correspondiente diligencia contestando en nombre de la persona jurídica.-"

Por lo expuesto procede darles aplicación en este caso a los Arts. 48, 52, 165, 179 y 5º del Código de Trabajo declarando término del contrato de trabajo, en virtud de dicho desahogo, y condenando al Instituto de Vivienda Urbana a que

que al demandante las prestaciones que le reclama y los salarios caídos que ordena la ley".

Creo que con lo que aquí expuesto, el problema planteado queda resuelto y se vuelve innecesaria cualquiera otra explicación, ahora, por lo que hay que luchar es por la aprobación pronta de proyecto de Código de Trabajo, ya que está más de acuerdo con los cambios que minuto a minuto se opera en el Derecho Laboral.-

PARTE IV

EL DERECHO DE ASOCIACION Y QUIELES PUEDEN ASOCIARSE

El hombre en su naturaleza individual es el ser más perfecto que ha creado "Dios"; aún con todas sus perfecciones, hay fines que el ser humano hundido en su individualidad jamás podrá alcanzar, lo cual le obliga a asociarse con otros hombres, sistema que lo vuelve asequible lo que individualmente le es imposible; los fines que puede alcanzar el ser humano en la forma expresada pueden ser culturales, familiares, intelectuales, políticos, económicas, etc., entonces hay necesidad de que surja algo que los permita a los hombres asociarse para la consecución de determinados fines lícitos, por lo que el movimiento constitucionalista le da fundamento el derecho general de asociación enmarcándolo como un derecho público que el individuo tiene frente al Estado, el cual pertenece a todos los hombres. Este derecho de asociación, enfrentó francas oposiciones a su reconocimiento, Guillermo Cabanellas, cita la Ley Francesa del catorce de agosto de mil setecientos noventa y uno que dice: "Siendo una de las bases de la Constitución Francesa la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión, se prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que sea... los ciudadanos de un mismo estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y demás de un arte u oficio no podrán, cuando se reúnan, nombrar presidente ni secretario, ni síndico, ni tener registro, ni tomar acuerdos o deliberaciones,

ni formar reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes", y concluía con una sanción a los contraventores: "Si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio tomasen acuerdos entre ellos tendientes a rechazar o fijar, de común concierto, un precio determinado para prestar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, las dichas deliberaciones y convenios serán declarados anticonstitucionales, atentatorios a la libertad y a la Declaración de los Derechos del hombre"(18)

Esta ley prohibió las asociaciones en Francia, y es la conocida como la famosa Ley Chapelier, más tarde tuvo que dar camino a ese derecho de asociación, el cual jamás se puede destruir, debido a que es un derecho personal que debe irrenunciablemente garantizarse, pues su importancia es tal que está por encima del de sociedad y el de reunión, y la naturaleza humana invita a buscarlo, a hacerlo valer y luchar por su existencia, pues las ventajas que logran los hombres unidos, en forma aislada ni las sueñan, por tanto su protección jurídica es indispensable, y las constituciones actuales le dan vida en su texto, y con ello retlid a aquellas frases de que la unión hace la fuerza.-

Dice Mario de la Cueva: "El fundamento de toda asociación se encuentra en el viejo pensamiento aristotélico: El hombre es un ser social. Quiere decir, la asociación con los semejantes obedece a la necesidad vital del hombre; es una necesidad que deriva de su propia naturaleza. El derecho de asociación, es en consecuencia, un derecho que traduce una necesi

(18) Derecho Sindical y Corporativo. Pág. 122, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959

dad humana; es, según el concepto que nos hemos formado, un derecho vital del hombre, o lo que es igual un derecho natural del hombre, porque la asociación es un imperativo de su naturaleza" (19)

Entonces a este derecho se le debe dar plena garantía constitucional, y haciendo eco a "esa naturaleza social del hombre", nuestra Constitución Política lo consagra en el artículo 160 al decir en el inciso primero "Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse y reunirse pacíficamente y sin armas por cualquier objeto lícito".-

Reconoce pues nuestra carta magna, el derecho general de asociación, que como lo vemos pertenece a todo habitante de El Salvador, limitando este derecho únicamente a la consecución de fines lícitos, de lo que podemos colegir que cuando una asociación busque alterar el orden público, coartar la libertad del sufragio, etc., su marco de ubicación se encuentra fuera del círculo que protege nuestra Constitución y por ende su actuación se encontrará fuera de la ley fundamental, estas asociaciones son las que en la actualidad prohíben las constituciones de los países, y no cualquier clase de asociación como lo hizo la ley Chaplier de 1791 que anteriormente cité. En el mismo artículo citado habla nuestra ley Fundamental del derecho de reunión, cual es distinto del de asociación, debido a que éste es de carácter permanente y aquel es una agru-

(19) Derecho Mexicano del Trabajo. P'g. 319 Tono II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1964

pección momentánea de los hombres que desean estar juntos o pensar unidos; el derecho de asociación persigue un fin social de trascendencia ya sea política, cultural, religiosa, etc.

El reconocimiento constitucional del derecho de asociación trae l@s consecuencias que cita Guillermo Cabanellas y que son: a) una garantía contra posibles arbitrariedades del poder legislativo, que queda constreñido a no limitar ni coartar, por disposiciones emanadas de él, el derecho consagrado en la Constitución, b) protección a las organizaciones o asociaciones profesionales contra la arbitrariedad del Poder Ejecutivo, hasta el punto de que se confiere a los tribunales ordinarios o a los especiales según los diversos países, el derecho de anular los reglamentos, decretos, decisiones administrativas o disposiciones que sean contrarias a la ley fundamental del Estado, c) se consagra que el derecho de asociación, como derecho ciudadano, puede ser reivindicado por todas las categorías de personas sin limitación alguna(20).

Las clases de asociaciones que podemos citar, siguiendo a Rafael Bielsa en su Derecho Constitucional decimos "en general, aún a falta de régimen legal especial, hay dos clases de asociaciones: a) libres; b) reconocidas. A las primeras les alcanza la vigilancia policial; a las segundas también les alcanza esta vigilancia y la intervención judicial (no administrativa). Respecto del objeto y el fin que se proponen las asociaciones son o bien la ley: lícitas e ilícitas. Las primeras pueden tener personalidad jurídica o no tenerlas.

(20)Derecho Sindical y Corporativo. Pág. 171

Est influye en su régimen patrimonial.-

Para el poder de policía las asociaciones se dividen en políticas y no políticas. Esta división primaria no corresponde mucho a la realidad, porque si lo político se refiere a la tendencia de partido, las de esa clase son más o menos iguales; en cambio las llamadas asociaciones profesionales, como los sindicatos, pueden tener indirectamente un fin político... "La asociación política obra sin duda sobre la opinión pública, y por eso indirectamente sobre el gobierno. La asociación profesional, cultural, científica, puede tener esa misma influencia, y aún mayor, pero, en forma indirecta. La asociación religiosa está entre estas últimas, a menos que se trate de congregaciones u órdenes, que entonces son órganos de la Iglesia y se rigen por el derecho canónico; pero el Estado puede ejercer sobre ellas el poder de policía, en cuanto concierne al orden público, comprensivo del orden económico general..."(21)

He creído a bien citar estas párrafos de Bielsa, para buscar la claridad del punto que continuaré al finalizar esta parte cual es el de la asociación profesional. Finalizándolo aún, cuando me agoto el tema así: a) que el derecho de asociación lo tienen todos los habitantes del país; b) que éste debe ser para la obtención de cualquier fin lícito y c) que es de carácter permanente. Asimismo podríamos definirlo

(21) Obra citada. Págs. 309 y 310. Roque Depalma Edit.

diciendo: El derecho de asociación es el que tienen en forma genérica los habitantes del país, pero se ejercen en forma permanente y sin cesar, en busca de cualquier objeto lícito.-

LA ASOCIACION PROFESIONAL

"La asociación profesional fue un brote espontáneo de los obreros; pero en sí misma no tuvo pretensiones y se limitó a un esfuerzo colectivo, a defender los intereses de sus miembros, a presentar peticiones a los parlamentos para que mejorara la condición de los obreros; las ventajas que esta forma de lucha les proporcionarían no eran mayores de las que disfrutaban. Pero no era solamente esta actitud, pues los empresarios, para evitar las molestias que les causaba la asociación profesional, preferían a los trabajadores libres y ofrecían a los sindicatos algunas ventajas a condición de que dejaran sus uniones y creaban sindicatos de paga para enfrentarlos a los patronos; hubo pues de entablarse una lucha para mantenerse las uniones y fortalecerlas, el boicot a los trabajadores libres y a los patronos que los utilizaban y la guerra a los sindicatos de paga fueron medidas necesarias; el origen real de las cláusulas de exclusión del derecho mexicano se encuentra en estas luchas y su existencia, por tanto no debe cargarse exclusivamente a los trabajadores, sino también a los empresarios. En una escala mayor se reprodujo el proceso de las asociaciones de la Edad Media. Pero la asociación profesional se movía, en estas dos primeras etapas, en el terreno de la lucha económica y no única que exigía una

lidad a la causa común, a cambio de los beneficios de los contratos colectivos. En su tercera etapa -la etapa política- el sindicalismo ha adoptado una nueva postura. La asociación profesional surgió en el siglo XIX como un derecho natural del hombre, derivado del derecho general de asociación; pero hoy se siente como una fuerza autónoma, con un derecho propio y con una finalidad propia, la transformación social, económica y política de nuestra sociedad; la asociación profesional fue creación de los hombres, pero hoy pretende ser un organismo independiente, con una misión superior por realizar" (22)

Consecuentemente, han sido innumerables las vicisitudes que ha soportado la vida de la asociación profesional en su recorrido histórico, para llegar a constituir en el gigante económico que actualmente representa en la mayoría de los países, a los cuales se les tiene reconocimiento de avanzada cuando en sus constituciones le dan reconocimiento a estas asociaciones. Podemos decir que aún cuando reconocemos que la asociación profesional no ha alcanzado su mayoría de edad, en la actualidad se encuentra a pequeños pasos de su perfección debido al auge en sus más grandes proporciones del Benigno Derecho del Trabajo, que en forma autónoma y singular desempeña el papel de coordinador imparcial entre el capital y el trabajo.

La asociación profesional, al igual que el sindicato, necesita derecho general de asociación para poder ejercer su carácter social, y diferenciarse del resto de las asociaciones.

(22) Urbión de la Cruz, Doctr. Mexicana del Trabajo, págs. 287 y 288

que tiene más que todo carácter político, tiene su origen en la libertad de trabajo y de industria, ya que sin estas dos libertades, la libertad de asociación no estaría completa ni tendría ningún sentido, pues cuando el trabajador se encuentra anclado en su individualidad, su libertad de acción se haya en la condición ineludible de constituirse al poderoso, y en consecuencia la libertad que proclama representa una falsedad. El individualismo del trabajador frente a las organizaciones de capital, representada en todos sus aspectos únicamente negación de toda libertad. Esta negación de libertad que indicamos era el patrón de injusticia que distinguía al capitalismo liberal donde el ser humano no representaba nada, ni se le consideraba acreedor de algún derecho, soportando únicamente obligaciones como la de trabajar rindiendo todo el máximo de sus esfuerzos por un despreciable salario, fue más que todo la raíz que le dio nacimiento a las asociaciones de los hombres que trabajaban vendiendo su trabajo, porque llegó un momento en que se dieron cuenta que en forma individual jamás podrían luchar contra el patrono, y se convencieron que uniendo sus fuerzas podían enfrentarse al poder del patrono, estas uniones como siempre sucedo, fueron tenidas por los gobiernos como la representación de un peligro hacia el capitalismo liberal, y las quiso prohibir el conde de Chapelier, en Francia por medio de aquella ley del catorce de agosto de 1791, conocida como la famosa ley Chapelier. Así surgió la asociación profesional, como una medicina para curar el mal, debido a la desproporción reinante

entre las fuerzas del capital representado por los patronos y las fuerzas del trabajo que representaban los trabajadores, buscando el equilibrio de esas dos grandes fuerzas sociales y económicas, origen al que ha hecho eco nuestro Código de Trabajo al decir en el artículo primero del mismo que "el presente Código tiene por objeto armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo...". No es nuestro cometido hacer un estudio histórico de la asociación profesional, pues los cambios por ella recorridos son de sobra conocidos, lo que nos interesa es dejar en forma clara el porqué de su existencia que como ya dije, se debe a la forma injusta en que han sido tratados y siguen siéndolo los trabajadores, ya que como dijimos también, la asociación profesional todavía falta perfección debido a que no hay todavía conciencia completa de asociación en los trabajadores, cuando esto se logre, la asociación profesional va significar en realidad el instrumento más eficaz para lograr la realización del nuevo humanismo jurídico que persigue el Derecho del Trabajo, ya que la asociación profesional debemos de reconocer que representa un gran poder inmenso, por medio del cual se logrará, aunque no se quiera, mejoras en las condiciones de trabajo, debido a que el trabajador asociado ya no significa aquella inferioridad económica que representaba en tiempos del liberalismo, y la historia nos demuestra como a través de sus luchas, en las cuales la mayoría de veces las ha caracterizado la violencia, esta clase trabajadora, poco a poco ha ido imponiendo las mejoras en las condiciones de trabajo en casi la mayoría de países. Es el siglo

XIX el que más fuerza de avance han tenido las asociaciones profesionales. Debido a que el Estado por medio de la legislación siempre buscó en materia de trabajo la protección hacia el capital, entonces los trabajadores hicieron esfuerzos buscando la modificación de aquella legislación, esfuerzos que fueron vanos pues siempre se estrellaban ante la ceguera del Estado que los negaba sus peticiones, entonces vieron que el camino a seguir para el mejoramiento de esa legislación protectora de la clase capitalista, era la acción de la clase trabajadora. Actualmente, es raro el país que no reconozca en su constitución la existencia de las asociaciones profesionales, como es también raro el trabajador que no forma parte de la asociación profesional, lo cual sucede en la defensa de sus intereses; por que el trabajador que se aisla en su individualidad de trabajo, su situación de debilidad hacia el económicamente fuerte lo sitúa en la encrucijada de aceptar para lograr vivir y hacer vivir a los suyos, las condiciones que el patrono le imponga. Claro está, y debemos comprender que así son las relaciones en la vida, ya que el capital al contemplar el despliegue de acción tan eficaz de las asociaciones profesionales integrada por los trabajadores, al ver que éstos organizados en asociaciones iban logrando con paso lento pero firme las condiciones de trabajo que perseguían, decidieron formar asociaciones profesionales de empleadores, llevando también como fundamento principal, la defensa de sus intereses profesionales.-

La asociación profesional, pues, viene a ser una especie del Derecho de asociación general, debido a que su misión principal es buscar en forma única y exclusiva, defender los intereses profesionales que representa. Lo que irremisiblemente acarrea como consecuencia las diversas regulaciones de carácter laboral que surgen en forma continuada entre los trabajadores y los patrones, intereses conceptuados en su más amplio sentido que comprende aún el mejoramiento espiritual y físico de las personas que integran dichas asociaciones.-

Como antes dijimos, serán contados los países que no lo han reconocido jurídicamente a la asociación profesional, ya que este derecho cual es una especie del derecho general de asociación reconocida en casi todo el mundo, se ha convertido, por así decirlo, en inherente a la generalidad de los trabajadores de toda índole, entre nosotros el fundamento jurídico de la asociación profesional lo encontramos en el Capítulo II del Título XI de nuestra Constitución Política, específicamente en el artículo ciento noventa y uno que dice:

Art. 191 Cr. "Los patrones, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas, 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.-

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus

funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Las condiciones de forma y de fondo que se exigen para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales, no deben coartar la libertad de asociación.-

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente".

Como vemos, constitucionalmente nosotros reconocemos el derecho de asociación profesional, lo cual es una garantía para los trabajadores salvadoreños, por cuanto sus intereses de grupo se encuentran respaldados; más aún, la ley secundaria les da la tipicidad jurídica en su formación, desarrollo, etc. por medio de nuestro Código de Trabajo, en los artículo 181 y siguientes.-

Para concluir esta parte podemos decir que la asociación profesional es una institución permanente. Los trabajadores es la fuerza más poderosa que poseen los mismos para la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, la cual entre nosotros es reconocida constitucionalmente; y que su nacimiento se debe a la forma ingrata en que el capitalismo liberal trató a los trabajadores, los que se asociaron para oponer su fuerza a la del patrón; y que el trabajador que se haya -

formando parte de las asociaciones profesionales, es el que en grado máximo es respetado por la parte capitalista o patronal.

También creo que es oportuno decir, que según la legislación adoptada por los distintos países en lo que se refiere a la regulación dentro de su régimen, de las asociaciones profesionales, encontramos dos sistemas bien definidos, que por lo general corresponden a la concepción política del Estado, estos dos sistemas son: a) el que se refiere a aquel país donde la intervención del Estado pone un límite al principio de asociación profesional, el cual podemos llamar de unidad de asociación y b) el sistema que llamaremos de pluralidad de asociaciones, sistema que predomina en los países donde la libertad individual es respetada, entre los cuales se encuentra el nuestro. No queramos decir con ello de que en el primer sistema se permitía únicamente la existencia de una sola asociación profesional en todo el país, sino que lo que significa es que en cada región geográfica o en toda empresa o industria, no puede funcionar sino una sola asociación. Sin embargo en el sistema de pluralidad de asociaciones profesionales, se permiten que coexistan distintas asociaciones profesionales en cada región, empresa e industria, según como deseen en forma voluntaria los distintos miembros de cada grupo profesional, los que formarán, el que está, la que mejor responda a sus intereses.

FINES QUE DEBE SEGUIR LA ASOCIACION PROFESIONAL

Requisito necesario de la asociación profesional, es la persecución en el cumplimiento de fines absolutamente profe

sionales. En su principio la asociación profesional tenía como finalidad inmediata la de buscar la unidad de los trabajadores para poder defender mejor sus derechos, logrando una fuerza capaz de oponerla a los patronos, y así, fijar de acuerdo con ellos las condiciones generales de trabajo; pero la finalidad principal que persigue la asociación profesional es "la defensa de los intereses profesionales del grupo", es decir, que cuando son los trabajadores los que forman la asociación profesional, busca la misma el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el logro de mayores beneficios; cuando se trata de asociaciones profesionales de empleadores, éstos buscan evitar el despilfarro en sus erogaciones, la igualdad en lo relativo a las condiciones de trabajo en cada empresa, con el fin de evitar la competencia desleal, que los puede ocasionar ruina económica. Entonces las asociaciones profesionales persiguen ante todas las cosas, una más humana regulación de las condiciones de trabajo, y una sólida defensa de los intereses del grupo social, ya que obliga por decirlo así a todos sus miembros a que reconozcan las condiciones de trabajo que fija la asociación, lo que coloca a los trabajadores en plan de igualdad, y que contribuye a la economía de un país, debido a que en toda empresa se pagan iguales salarios cuando ya haya igualdad de condiciones en los trabajadores, por lo que los patronos estandarizarán los precios de los productos debido a que sufren las mismas erogaciones en lo relativo al pago de sus trabajadores. La regulación Estatal de las asociaciones lo que más debe buscar es la armonía entre las de empleadores

y los de trabajadores, pero admitidos dicha regulación estatal, cuando sea con carácter discrecional y enmarcada dentro de lo razonable, sin buscar de manera alguna tal como actualmente sucede, enmarcarlos dentro de sus fines políticos, ya que esto atenta contra la libertad de asociación y contra la libertad individual.-

En forma gradual, la asociación profesional va obteniendo el mejoramiento de las condiciones de trabajo y mejorando el nivel de vida de los trabajadores, buscando mayores remuneraciones para los mismos, mayor seguridad en la realización de la actividad laboral, protección económica contra los riesgos del trabajo, seguridad de permanencia en el empleo, descansos en las jornadas de trabajo, perfeccionamiento técnico para adquirir mayor experiencia en la profesión, y sobre todo el grado de persona humana y dignificación de esa personalidad en el trabajador.-

También podríamos decir que las asociaciones profesionales, para la defensa de sus intereses crean fondos sociales, los que destinan a eventualidades de sostenimiento en sus luchas sociales, ayudan a mejorar las aptitudes y capacidades de sus afiliados y familiares, creando cooperativas, escuelas técnicas, etc. lo cual está dentro de sus finalidades.-

Actualmente es difícil encontrar la asociación profesional que no intervenga en la política del país, debido a que como son grupos sólidos, los políticos inescrupulosos ven en ellas grandes beneficios personales futuros y se filtran en las mismas, con lo cual se sitúan fuera de sus finalidades,

que agrupados podemos decir que son el mejoramiento en todo aspecto de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses profesionales del grupo.

Como lo hemos visto en el artículo de nuestra Constitución Política que anteriormente citamos, la asociación profesional como nosotros persigue la defensa de sus intereses respectivos, y esos intereses según el artículo 181 del Código de Trabajo, están limitados a los económicos y sociales comunes, de lo que podemos colegir, que una asociación profesional que no persiga esos intereses, se encuentra enmarcada fuera de la ley laboral.-

PARTE V

LOS SINDICATOS

Como lo dijimos en la parte tercera de este trabajo de tesis donde vimos los sujetos del derecho individual de trabajo; que existen otra clase de sujetos en el Derecho del Trabajo, pero que actúan en el mismo en forma global, o sea, ya no tomando al trabajador y al patrono en forma aislada o individual, sino que formando parte de las llamadas uniones profesionales como dice la legislación belga; aclaramos también en esta parte, que sobre estas clases de sujetos, los individuales y los colectivos, forman el grupo que en general podemos llamar "Los sujetos del Derecho del Trabajo" tal como se titula este punto de tesis, la división de individuales y colectivos, como antes dijimos. la hemos hecho únicamente por puras razones didácticas. Entro pues, a tratar en esta última parte los llamados sujetos colectivos del derecho del trabajo, comenzando con "Los Sindicatos" y haciendo a la vez la salvedad de que cada punto de esta parte lo trataré en forma superficial, debido a que de cada uno se puede hacer una tesis, por lo que ahondar en ellos sería una tarea demasiado agotadora.-

a) La generalidad de los autores del Derecho del Trabajo señalan que la palabra "sindicato" proviene del término latino "syndicus" y que éste proviene del griego "syndikos", la cual está compuesta de dos palabras, "syn" que significa "con" y "dike" que representa el significado de "justicia". En Roma con la palabra syndicus, se designaba aquella persona que desempeñaba el cargo de procurador, el cual era la persona que defendía y representaba los intereses de una corporación; en

cambio en Grecia, la voz syndikos, o syn-dicos, determinaba o se refería a la persona que ejercía o desempeñaba el cargo de defensor en justicia, como también el que tomaba la defensa y representaba a determinadas instituciones. Así que de aquí fué que las lenguas romanas tomaron la palabra syndicus, expresando con ella el significado de procuración y representación, y es de allí de donde surge el nombre del arma más preciada que pueden tener los trabajadores y que denominamos sindicato, implicando con ello la idea de representación y defensa de los intereses profesionales. También se dice que el nombre de sindicato nació en 1886 cuando una asociación de zapateros lo adoptó, ya que designó a su comité administrativo con la denominación de Cámara Sindical.

No debemos de dejar de saber, que aún cuando la mayoría de legislación y de doctrina utilizan el término de asociación profesional para designar la búsqueda de los trabajadores a la unidad, debemos de reconocer que se han dado otras denominaciones, tal como la terminología que usa la legislación francesa que los llama "sindicatos profesionales" o la de "trade unions" que corrientemente usa Inglaterra, y la que ya indicamos anteriormente que es usada por la legislación belga. Entre nosotros se usa la de asociación profesional o sindicatos, es decir dichas palabras las tomamos como sinónimos, tanto en la Constitución Política, como en nuestro Código de Trabajo, comprendemos sí, de que para el lenguaje corriente el término a usar es el de "sindicato". Entonces podemos decir

que el sindicato o como quiera que se le desee llamar según las distintas legislaciones, representa la defensa de los intereses sociales y económicos de los trabajadores.-

Hasta el momento la asociación profesional nació como un organismo local en cada empresa, buscando la semejanza de fuerza con los patrones o empleadores y con ello solicitar mejores condiciones de trabajo. Debemos sí tomar como cierto, de que la asociación profesional nació en el siglo XIX, como consecuencia del sistema de trabajo que imponía el liberalismo económico, y no considerarlo como una forma del régimen corporativo que imperó desde la edad media, porque ese régimen corporativo representaba una asociación de productores, patronos o maestros que se unían en gremios o corporaciones con el fin de regular el ejercicio de cada una de las profesiones y adoptar el sistema de trabajo a observar, pero a todo esto los trabajadores estaban ajenos, ya que para reglar estas corporaciones los patronos o maestros eran los que lo hacían, y eran ellos mismos quienes imponían las condiciones de trabajo para los trabajadores, los cuales se debían de sujetar a la dirección del maestro, quien era miembro de dicha corporación. Por ello es que debemos aceptar que el sindicato es institución nacida en el siglo XIX, con el propósito de defender los intereses de los trabajadores; mas tarde ya no solo buscaron proteger sus intereses, sino que vieron si intervenían en la transformación de la sociedad y del propio Estado, buscando con ello imponer una mejor justicia social, entonces viendo este contenido nuevo del sindicato, se amalgamó el movimiento o-

brero con las doctrinas sociales, cuando esta unión el fruto que co-
 necen con el nombre de sindicalismo, el cual generalmente se
 define como la teoría y práctica del movimiento obrero sindical
 que busca la transformación del Estado y de la sociedad; entonces
 esta asociación profesional o sindicato, ya no representa ni se
 limita, a lo que representó y se limitó en sus orígenes, si no
 que hoy busca la transformación del Estado y de la sociedad, es
 decir significa o representa un todo económico político. Es eviden-
 te, que la mayoría de legislaciones les señalan el campo de ac-
 tuación a estas asociaciones profesionales, y que su actuación
 en la política de un país generalmente las ubica al margen de
 la ley, pero como son movimientos tan poderosos, la política,
 palabra tan llena de vicisitudes y desengaños, ha decidido tomar
 las en cuenta y con consecuencia llevarlas en su varágame, por
 lo que actualmente se ha vuelto nueva la concepción sindical del
 pasado siglo, ya que todas las corrientes sindicales, inclusive
 la católica, se desarrollan con la idea de superar el régimen
 de gobierno, por uno que en realidad sea de verdadera justicia
 social.-

Los sindicatos o asociaciones profesionales, son suje-
 tos del Derecho del Trabajo que revisten el carácter de sujetos
 colectivos o de grupo, ya que estas asociaciones accionan en la
 vida defendiendo los intereses profesionales que representan, y
 por esa acción obtienen la transformación de las relaciones labo-
 rales entre patronos y trabajadores, logran mejores condiciones
 de trabajo, mejores prestaciones económicas, etc., lo cual logran
 que se verifique en forma obligatoria, ya sea obligando al Estado

que intervenga en sus solicitudes dictando por medio del
órgano correspondiente las normas laborales deseadas; ya sea
invitando al patrono para que en un ambiente de franca camarade-
ría las acepte las mejoras de grupo que piden, u obligándo-
lo a que las satisfaga sus demandas por medio del combate de
lucha más esencial que conocen los trabajadores cual es la
huelga, con la cual legran que esos patronos que todavía
creen que están en el tiempo del liberalismo capitalista,
acuerden los llamados contratos colectivos de trabajo, que
en consecuencia vuelven obligatorias las prestaciones que apa-
recen en ellos.--

Concluimos diciendo: que el obrero que forma parte
de un sindicato, si representa al trabajador con conciencia
de tal, y que aún cuando el patrono lo vea con malos ojos,
lo respeta, porque sabe que tras de este trabajador está la
fuerza del sindicato que lo protege, y no lo podrá tratar a
su gusto y gana, como lo hace o puede hacerlo el trabajador
aislado, el cual a mi criterio no tiene conciencia del traba-
jador.--

CLASES DE SINDICATO

Son variasísimas las formas en que los doctrinarios
han el sentido las asociaciones profesionales, así algunos
han determinado que por su posición ante la ley, las asocia-
ciones profesionales o sindicatos se pueden dividir en lícitas
e ilícitas, las primeras serían aquellas que reconocen
la ley como su norma, las segundas serían las que contra-
vienen las normas de la ley y no son reconocidas por la

legislación. Otra clasificación que se hace es basada en los tipos de sindicatos, distinguiéndolos así: a) Sindicato obrero: es el que se constituye por los que ejercen un oficio o profesión, debiendo estar inscritos en la organización respectiva; b) Sindicato voluntario: es aquel en donde la persona no está obligada a pertenecer a una asociación, aún cuando ejercita el oficio o profesión; c) Sindicato mixto: este es aquella asociación formada que permite dentro de su agrupación a los patrones y a los trabajadores, este clase de sindicato es el que se encuentra en los regímenes democráticos, pues en estos casos, que dentro están unidos los patrones y los trabajadores, predominarán por la fuerza del capital aquellos, y son éstos los que manejarán el sindicato, con lo que la finalidad del mismo se viene abajo; d) Sindicato homogéneo: es aquel en donde las categorías o asociaciones de trabajadores y de patrones se encuentran unidas en forma separada; e) Sindicato plural: es donde se reconoce a cada categoría la existencia del mayor número de sindicatos que puedan constituirse dentro de ciertos límites; f) Sindicato único: es donde solamente se puede admitir una sola asociación profesional para cada categoría, esta sería una de los patrones y otra de trabajadores. Otra clasificación sería con base al reconocimiento jurídico de cada estado, con lo que se pueden establecer así: a) asociaciones que siguen la suerte de las demás asociaciones en general y b) asociaciones que están regidas bajo un especial reconocimiento jurídico el cual le impone determinados deberes y a la vez le da particulares ven-

trabajo. En cuanto al sistema legal adoptado para los sindicatos surge otra clasificación: a) sindicatos que se rigen en los países por la ley común; b) Países que rigen los sindicatos con la legislación especial; c) países donde la legislación especial sobre los sindicatos se encuentra dentro de los códigos de comercio, o bien caracterizado en sus aspectos la posición jurídica de los sindicatos se dividen en locales, cuando se refieren a un grupo de patrones de un pueblo; provinciales, cuando a los de una provincia; comarcales, los de un comarca; regionales, cuando abarcan los de una región o provincia; y nacionales, cuando se refieren a la Nación. Por lo que respecta a su estructura los sindicatos pueden ser de dos clases, sindicatos de trabajadores y sindicatos de patrones, los cuales trataré en el punto siguiente de este trabajo. Por su naturaleza frente al Estado, pueden clasificarse en sindicatos particulares u oficiales y patronales de Derecho Público o de Derecho Privado, según la doctrina estatal que se sostenga y si verticla o no de imperium y de facultades delegadas por el poder público. Por la agrupación de sus elementos el sindicato puede ser: sindicatos verticales y sindicatos horizontales, los primeros tienen lazos heterogéneos, como son los patrones y trabajadores en común, y los segundos unen lazos homogéneos, estos dos sistemas se disputan la supremacía del sector del obra, los sindicatos verticales su origen lo tienen en el régimen franquista de España, por medio del cual este gobierno regula y limita el libre ejercicio de las profesiones, el sistema se adopta así: los patrones y tra

trabajadores de una empresa se fusionan, buscándose 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 de enlace permanente el cual busca dar la debida solución a los diversos conflictos que puedan surgir. Ahora, la clasificación más genérica que hay con relación a los sindicatos es la que los divide en a) Asociación profesional o gremial en general; b) Asociación profesional o sindicato de empresa; c) Asociación profesional o sindicato de industria; d) Asociación profesional o sindicato de oficios varios. Este es la clasificación más conocida y seria, trataré en esta parte el sindicato de oficios varios, ya que las otras cinco enumeradas serán desarrolladas en posteriores puntos de esta tesis. El sindicato de oficios varios surge debido a que es demasiado 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 sindicación 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.-

Con lo expuesto, lo cual he extractado de diversos autores, que el punto sobre las clases de sindicatos lo he tratado en forma general, si en unas clasificaciones no las he querido tener en cuenta en este trabajo, se debe única

y exclusivamente, a que según mi criterio no los encuentro ninguna novedad debido a que son más formas de sindicatos, que clases de los mismos.-

SINDICATO EN LA ANTIGÜEDAD

El hombre que trabaja, desde tiempos remotos ha venido buscando la manera de agruparse con el fin de lograr mejoras que en forma general le protejan su trabajo, es decir esto que desde tiempos antiguos el hombre trabajador haya creado el sindicato, no, por que lo que verdaderamente podemos llamar sindicatos es fruto del siglo XII, tal como hemos expuesto en anteriores partes de este trabajo; aquellas asociaciones (permítaseme llamarlas así) que formaron los hombres de la antigüedad, eran más que todo asociaciones de ayuda mutua de los trabajadores, así podemos citar en la época antigua, en Egipto y Asia Menor, existieron corporaciones de artesanos en forma obligatoria, en Grecia, en tiempos de Platón estaban las asociaciones llamadas "hetairías", la que constituían personas que ejercían el mismo oficio; en Roma los artesanos y comerciantes que gozaban de libertad en el tiempo que predominó la esclavitud, se asociaron formando los llamados "colegia artificum", el cual tenía como principal finalidad el socorro mutuo para todos sus integrantes. En la Edad Media, lo que predominaron fueron las agrupaciones de obreros manuales, los que eran a la vez poseedores del privilegio de la confección y venta de los productos en los cuales se especializaban, también en esta época surgen las "compañeros" que eran asociaciones que integraban en forma exclusiva ope-

erros que buscaban con ello, propósitos puramente mutualistas; estas creencias han confundido a muchos estudiosos del derecho laboral, al aseverar que son éstas el antecedente inmediato del actual sindicato, lo cual no es así, ya que los que integraban la asociación de "compañeros" en ningún momento buscaban en su unión nivelar las fuerzas del trabajo con el capital, sino que por el contrario, los compañeros, unían sus fuerzas con las del "maestro" con el fin de buscar la perfección del artículo que querían producir.-

Es pues el sindicato de trabajadores como ya dijimos, el que surge en la XIX, pero los vestigios lo podemos hallar en las épocas citadas, pudiendo aseverar con ello, que el afán de los hombres a organizarse aunque no en la forma del actual sindicato, ni mucho menos con sus finalidades, se remontó a la creación del mundo.-

El sindicato de trabajadores es sujeto del derecho del trabajo, cuando actúa en los juicios de trabajo, es el sindicato el que representa a los trabajadores en la celebración del contrato colectivo de trabajo, el cual si el patrono no lo quiere celebrar en forma voluntaria, es el sindicato el que ordena a los trabajadores afiliados, utilizar o poner en práctica todos los medios de lucha posibles para conseguirlo llegando hasta ordenar el ir a la huelga. Es el sindicato de trabajadores el que actúa como sujeto del derecho del trabajo en la celebración de la convención colectiva de trabajo, con el sindicato de patronos, aún en los juicios individuales de trabajo. El sindicato por medio de los direc-

tivos que tengan la representación del mismo pueden represen-
tar en sus relaciones judiciales al trabajador afiliado, tal
como lo dice el literal "c" del art. 324 Tr.

Los sindicatos de trabajadores son voluntarios propende-
rantes en la protección de sus miembros, y de la clase trabaja-
dora en general, por lo que debe ser anhelo incesante de todo
trabajador conciente al formar parte de un sindicato, pero con
conciencia de trabajador sindicalizado.-

No deben los sindicatos de trabajadores en ningún
momento permitir ni mucho menos solicitar la ayuda patronal,
ya que ésta nunca la hará en forma desinteresada; asimismo no
debe permitir el trabajador la formación del sindicato mixto,
que es formado por trabajadores y patronos, debido a que enton-
ces el sindicato perderá su independencia y no cumplirá la mi-
sión que como tal le corresponde; actualmente los patronos bus-
can en forma inflexible controlar el sindicato de trabajadores
y en parte alguna lo logran por medio de los falsos líderes que
se filtran en el movimiento sindical, con la mira de destruir
el sindicato, o cuando menos buscan darle el estiz de una figu-
ra interno ante los ojos del patrono, que es el que verdade-
ramente lo maneja; contra estos falsos líderes deben luchar los
trabajadores en forma incesante, a fin de erradicarlos de sus
sindicatos.-

SINDICATOS MIXTOS

Esta clase de sindicatos atacamos para contrarrestar
la fuerza del sindicato obrero organizado, que es lo que reconoce
nuestra Constitución. Véase en el artículo 191, de la ley segun-

daría en el art. 181 del Código de Trabajo, sin embargo, es muy difícil que una asociación patronal se desarrolle con la perfección que lo hace la asociación de trabajadores, debido a que en los patrones existe una gran contradicción y oposición de intereses personales, máxime cuando los mismos se dedican a la explotación de idénticas industrias; lo que esporádicamente sucede en la organización de los trabajadores dando lugar a que todos en la generalidad de los casos, se sientan hermanos por el compañerismo, sin ver, como cuando un patrono es a otro, a un competidor que lo tiene que ganar; por lo tanto la asociación de los empleadores o patrones es más asquible cuando desarrollan o explotan distintas industrias. Así es como han nacido o nacieron los famosos Cartels y los Trusts, que en la búsqueda de la protección de sus propios intereses económicos, propugnan porque se modifiquen las leyes laborales, con el fin de menguar el desnivel de sus obligaciones laborales, lo que a su vez les viabiliza el camino para el mejoramiento de sus respectivas industrias.-

Los trabajadores como lo hemos visto buscan en la fuerza de la asociación profesional el mejoramiento en las condiciones de trabajo y la obtención de mayores beneficios. El patrono, con la asociación profesional debe buscar el evitar innecesarias erogaciones económicas, igualdad en cuanto a las condiciones de trabajo en todas las empresas, para evitar la competencia desleal que los conduzca a la ruina al existir uno o varios patronos que paguen menores salarios a sus trabajadores y vendan más barato el producto.-

Aún cuando creo que la asociación profesional de patrones maneja una arma de doble filo en contraposición a la asociación profesional de trabajadores, cual sería el capital y la solidez en sus filas, soy de opinión que deben ser reconocidas, toda vez que no se usan para beneficiar a los obreros extendiéndoles sus jornadas de trabajo, rebajándoles sus salarios u ocasionando la desocupación; esto, lo único que acarrea es el caos económico de un país, debido a que los obreros no se cruzarán de brazos ante dichas situaciones, sino que enfrentarán su fuerza contra la del patrono, lo cual jamás se le ha cruzado como misión a la legislación laboral; las mismas consecuencias acarrearían la creación de un sindicato de patronos que lleve como objetivo la destrucción del sindicato de trabajadores.-

En su tesis doctoral sobre; "Los Sindicatos Obreros" que publicó la Revista de Trabajo número veinticinco, el Doctor Luis Alfonso Salazar dice: "Los sindicatos patronales, pueden ser de dos categorías: a) Los constituidos por una sola industria, formados exclusivamente por jefes de empresas o negociaciones; y b) los generales, que se extienden a todas las industrias y comprenden a patronos y a veces también a obreros no sindicalizados o a personas extrañas a la industria. Los constituidos por una sola industria, tienen por objeto defender los intereses de sus miembros y luchar contra los sindicatos obreros, no con el ánimo de disolverlos sino con el de buscar un acuerdo. Por lo contrario las organizaciones patronales generales, buscan a toda costa el desaparecimiento de los

sin licencias obreros y rechazan los contratos de trabajo.-

En su lucha no reconocen a los sindicatos obreros, rechazan todo trato con los Directivos Sindicales, para solucionar los conflictos, expulsan de los talleres a los obreros más activos y obligan a los demás a firmar un compromiso de no ingresar a la organización. Como última medida elaboran listas negras, en las que incluyen a los trabajadores más representativos, con el objeto de que no se los emplee en ningún centro de trabajo. Esta forma de sindicación patronal, es muy común en los Estados Unidos". (23)

Como podemos ver de lo dicho por el Doctor Salazar colegistas, que, la asociación patronal que él menciona con el literal "b" alcanzará debido a las enormes proporciones que este último ha tomado, influirá al país donde se le permite actuar, al caos en todos aspectos.-

Toda vez que la asociación profesional nazca o se forme para defender en forma justa sus propios intereses de grupos, soy de opinión que debe darsele la debida reglamentación legal, facultándola aún para que se oponga a solicitudes infundadas de los trabajadores, lo que jamás hará pensar que buscan destruir el sindicato de trabajadores, sino que lo que se está haciendo es legislando para la armonía de ambas asociaciones profesionales.-

SINDICATOS Y EL DERECHO QUE LE DA NUESTRA LEY

Nuestra ley reconoce tres clases de asociaciones sin

(23) Public. del Minist. de Trabajo y Prev. Social. 1956. Págs. 191, 192

diculos, que son: el Sindicato de Comercio; Sindicato de Empresa y el Sindicato de Industria. El primero es el sindicato formado por patrones o trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio, o especialidad.- El sindicato de empresa es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma o semiautónoma. El sindicato de industria es el formado por patrones o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial o de servicios. Ahora bien, para que pueda constituirse un sindicato de comercio según nuestra ley es necesario que el número de trabajadores que concurren a formarle no sea inferior a veinticinco, y si el sindicato que quieren constituir los trabajadores es el de industria, el número de dichos trabajadores que concurren a formarle no debe ser inferior a cien, para que pueda constituirse un sindicato de empresa, es necesario que el número de trabajadores de la misma no sea inferior a cuarenta y que los trabajadores que concurren a formarle, representen por lo menos al cincuenta y uno por ciento del total; debemos de saber que según nuestra ley, el sindicato de empresa, único y exclusivamente solo puede ser formado por trabajadores y nunca por patrones, como si pueden ser formados por éstos los sindicatos de comercio y de industria. Arts. 185, 186 y 188 del Código de Trabajo. Articularé en forma separada cada una de las clases de sindicatos que permite nuestra ley.-

SINDICATO DE CLASE: La constitución de este sindicato radica en la identidad profesional de sus miembros, los trade Unions ingleses era de este tipo de asociación profesional, pues los constituían trabajadores que desempeñaban una misma profesión. Esta clase de sindicato ha sido criticada en el sentido de que excluye a los trabajadores, pues cada profesión estudia y busca por cualquier forma resolver sus propios problemas, con lo cual, se afecta a las demás profesiones. Esta clase de sindicato puede ser formada por profesiones similares, como por ejemplo el relativo a la industria de la construcción, el que formarían con la presencia de carpinteros, albañiles, pintores, etc. En forma general podemos decir que esta clase de sindicatos se encuentran en nuestro país en cuanto a su formación, en forma deficiente con relación a las otras dos clases de sindicatos, debidos a que en el grupo no hay verdadera comunidad de intereses, como lo hay en el sindicato de empresa para ejemplo, razón por lo que la fuerza del sindicato de grupo es bastante débil en el movimiento huelguístico del país.--

Sindicato de Empresa: El sindicato de grupo se refiere a las personas que ejercen una misma profesión, arte, oficio, o especialidad, sin que sea parte determinante para ello la persona para quien trabajan; en el sindicato de empresa los que lo constituyen deben de trabajar al servicio de una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma o Semi-autónoma. El sindicato de empresa se dice que no tiene los

problemas del sindicato de gremio, ya que aún cuando sean de oficios desiguales los que se libran dentro de la empresa, los une a todos los trabajadores el vínculo de comunidad. El sindicato de empresa busca el beneficio de todos los obreros y por ende se convierte en guardián de los intereses de los trabajadores, es decir pide y persigue el establecimiento de una justicia general, contrario al criterio del sindicato gremial que aunque no lo diga la forma de justicia que busca es particular ya que cada grupo lo que busca es el logro de la protección de los intereses e intereses del grupo, además las profesiones de mayor grado, el oficio más salido, la especialidad mejor remunerada, ven con menosprecio a las otras categorías, — estas categorías que se hacen superiores vienen a terminar aliándose a los patronos, para estar en centro de las profesiones inferiores etc. El caso sucedió según la historia en la vida sindical inglesa. El sindicato de empresa busca la igualdad y subordina los intereses de cada integrante del sindicato, así como los intereses de cada profesión, a los intereses de la comunidad.

Hay una forma de sindicato de empresa que sí puede volver fealdad todo lo que en los anteriores párrafos he dicho del mismo, esta forma es la conocida como "sindicato anillo", que es aquel sindicato de empresa que ya sea en forma directa o indirecta recibe contribuciones económicas del patrono, en este caso, el sindicato anuló en forma total su independencia económica, lo que le acarrea en forma directa, como consecuencia, que no podrá luchar contra el patrono, cuando se con

trabajan los intereses de éste a los intereses de los trabajadores, en fin, en el llamado sindicato amarillo, la verdadera función de sindicato, se pierde por completo.-

Es el sindicato de empresa, en forma general, uno de los sindicatos que le da más protección al trabajador, y el que lucha más por ellos debido al vínculo de comunidad existente entre los mismos pero se vuelve inexistente la palabra sindicato, cuando el de empresa se convierte en amarillo debido a que no podrá defender en forma imparcial, los intereses de los trabajadores, por lo que la ayuda económica del patrono a esta clase de sindicato debe ser desechada.-

Sindicato de Industria. Esta clase de sindicato tiene bajo su sombra a los individuos que trabajan en distintas empresas que se dedican a una misma actividad industrial, comercial o de servicios; es decir en esta clase de sindicato pueden agruparse trabajadores que pertenecen a distintas empresas, pero con la condición de que estén todos dentro de la misma actividad del industrial, es decir es una mezcla de las dos clases de sindicatos ya tratados, ya que el sindicato de empresa tiene el principio de que agrupa a todos los trabajadores que se dedican a una misma actividad industrial, y del sindicato de gremio tiene aquella idea de que la extensión de la agrupación, incluye a todas las empresas que desarrollan la misma actividad. Esta clase de sindicato cuando están bien organizados son de los que más pesan en la vida de un país pues forman una comunidad cerrada con intereses concretos; el empresario, patrono, etc. como se la quiera llamar, los trata

con más respeto y buena la manera de evitar de que aún una sola sección de trabajadores de su empresa estén inconformes, ya que éstos pueden quejarse al sindicato, el que de cualquier manera los va a proteger, y como es un sindicato de industria que está formado por varias empresas, etc., estas pueden unirse y llegar a formar en la unión una solidez de carácter nacional, lo cual acarrea grandes consecuencias laborales. Aunque se reconoce que esta clase de sindicato ve con más amplitud los problemas e intereses de los trabajadores que ejecutan sus labores en una misma rama de la actividad liberal, don Mario de la Cueva dice: "Es cierto que existen cuestiones comunes a todos los trabajadores, pero también existe problemas particulares y parece lógico que estos sean decididos, directamente por los interesados inmediatos. La aplicación de la cláusula de exclusión por separación ha dado lugar a estas dificultades; los obreros de la negociación afectada votan contra la aplicación de la cláusula, pero los restantes trabajadores del sindicato industrial, que constituyen la mayoría requerida por la Ley, votan por la expulsión. ¿cua voluntad prevalece? Ateniéndose a la letra escueta de la ley, podría sostenerse que es la voluntad de la mayoría sindical, pero si se consiguiera la supuesta finalidad de la cláusula de exclusión por separación debe concluirse que es la mayoría de trabajadores de la empresa; lo creemos así por que las obligaciones del patrono son frente a sus trabajadores y no con extraños a su negociación y sería absurdo exigir de un patrono que obre en contra de la voluntad

total de sus obreros" (24).

Este problema que cita de la Cueva, no se daría entre nosotros pues no admite nuestra ley, las famosas cláusulas de exclusión del Derecho mexicano.-

LA CONVENCION COLECTIVA

La Convención Colectiva de Trabajo, es una institución de reciente desarrollo, pues hasta en el presente siglo ha tomado forma concreta, principalmente en los países de mayor desarrollo industrial, como es los Estados Unidos de América, en el cual esta clase de convenciones han cobrado una extraordinaria importancia; algunos autores creen que la convención colectiva de trabajo, es una figura antigua, y la ubican en los famosos "Collegia", pero no se dan cuenta que en éstos se trataba de la división de los habitantes en artes y oficios con fines religiosos o mutuales, y nunca profesionales, la realidad es que es figura del industrialismo desarrollado en el presente siglo.-

En forma general la mayoría de definiciones que se han dado para expresar lo que es la convención colectiva de trabajo, concluyen en que ésta puede ser celebrada por uno o varios patrones, por un sindicato de los mismos, con un sindicato de trabajadores; así tenemos la definición que da Fernández Pastorino, de convención colectiva de trabajo al decir: "Es un acuerdo recíproco, entre asociaciones profesionales obreras, por una parte, y patronales, o uno o varios patrones, por la otra, con el fin de fijar las disposiciones normativas a que deberán sujetarse las relaciones de Trabajo". El mis
(24) Derecho Mexicano del Trabajo. Tono II Edit. PORRUA, S.A. México, 1964. Sexta Edición. Pág. 412

no autor cita la que da Ernesto Krotoschin que dice: "La convencción colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales 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 infinitas, y para mantener el estado de paz entre las partes de la convencción" (25)

Con las definiciones anteriores vemos que pueden participar tres clases de sujetos en la celebración de una convencción colectiva de trabajo, todo lo contrario a lo que manifiesta nuestra ley vigente que dice en el art. 239 Tr.: "La convencción colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos". De lo que se desprende que únicamente son dos sujetos los que intervienen en la celebración de dicha convencción, cuales son el sindicato de trabajadores y el sindicato de patronos.

Entre nosotros la convencción colectiva de trabajo puede ser voluntaria y obligatoria en cuanto a la forma de su celebración, la primera cuando así lo quieren hacer el sindicato de patronos con los trabajadores de las empresas de los patronos asociados, sin necesidad de ninguna mayoría obrera; y la segunda cuando se le exija el sindicato de patronos, el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados; co

(25) Convencciones Colectivas de Trabajo. Alfredo Perrot, Argentina, págs. 53 y 52.

no también cuando se lo exija al sindicato de trabajadores el sindicato de patronos. Pero el capítulo del Código de Trabajo referente a las convenciones colectivas de trabajo, habla únicamente de la celebración y no de la revisión de la misma, será posible que no haya obligación de la revisión de dicha convención? no, lo que sucede es que la revisión va implícita en la palabra celebración, pues la revisión no es más que una celebración, y para corroborar esto podemos citar el literal "b" del art. 397 Tr., que nos habla de la revisión de la convención colectiva. Esta clase de convención colectiva, lo da según nuestra ley, una gran satisfacción de garantía al sindicato de trabajadores, en el sentido de que, cuando un patrono tome la decisión de separarse del sindicato que celebró la famosa convención colectiva de trabajo, este patrono continuará sin embargo obligado al cumplimiento de tal convención. Nuestro Código de Trabajo indica que la convención colectiva de trabajo terminará por mutuo consentimiento de las partes y por las causas establecidas en la convención; y las partes en cualquiera de las formas de terminación citadas, deben dar aviso a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que sea cancelado en el registro correspondiente la referida convención. También ordena nuestra ley que el patrimonio del sindicato de patronos responderá en forma preferente por las obligaciones que origine una convención colectiva de trabajo, como también el sindicato de trabajadores que la suscribe, responde con su patrimonio en cuanto a las obliga

ciones que le corresponden en dicha convención. Arts. 241, 240 243, 244 y 245 del Código de Trabajo.--

Es necesario hacer notar que este capítulo de las con venciones colectivas de trabajo que trata nuestro código de la materia, según lo expresa el Doctor Marcos Gabriel Villacorta, en sus copias de clases, y con lo cual estoy de acuerdo, ha sido consignado en el mismo por haberse cometido el grave error de buscar darle vigor a la norma constitucional que reglamenta las convenciones colectivas de trabajo, que es el artículo ciento noventa de nuestra vigente Constitución Políti ca, pues esta convención colectiva, es el mismo contrato colec tivo de trabajo, con la diferencia artificiosa que le ha dado el código mencionando de que se celebra entre un sindicato de trabajadores y uno de patrones; pero como podemos ver en el art. 242 Tr., todo lo relativo al contrato colectivo, fuera de lo que hemos hablado, rige a la convención colectiva de trabajo lo que nos corrobora que es lo mismo, y que la diferen cia señalada es artificiosa.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Las Federaciones y confederaciones estriban el origen de su nacimiento debido a que los trabajadores, aún cuando no organizaran en las clases de sindicatos que hemos tratado en el punto anterior, se encontraban con un creciente grado de debilidad en las luchas que sostenían con los patrones, quie nes en la mayoría de casos siempre salían triunfantes; entonces los trabajadores buscaron la forma de unir unos grupos con

otros a fin de lograr una fuerza más poderosa capaz de oponer la con verdadera firmeza a los poderes patronales, y crearon las federaciones y las confederaciones, donde ya los trabajadores adquieren conciencia nacional; estas dos clases de uniones de trabajadores juegan papel importante en el destino político y económico de un pueblo, y por ello la lucha de los trabajadores contra los patronos en el sindicalismo, se ha convertido en lucha de los trabajadores entre sí, en las disputas que mantienen las Centrales Obreras a fin de alcanzar el dominio de la clase trabajadora, esto ha hecho que las federaciones y confederaciones no hayan alcanzado el objetivo que se proponen, el cual lograrán el día en que los dirigentes comprendan, de que sus intereses están muy por abajo de los intereses de la clase trabajadora en general.-

En realidad, entre nosotros estas dos clases de uniones de trabajadores no tienen asidero legal en nuestra Constitución Política, en forma expresa, pero como la misma en el capítulo de Trabajo y Seguridad Social no las prohíbe, no se puede decir que la existencia de las mismas sea en nuestro medio inconstitucional. Lo que sucede, es que el legislador constituyente tuvo la idea de no conferir el derecho de que los sindicatos formaran federaciones y confederaciones, pero esa idea se le olvidó al legislador cuando creó el actual Código de Trabajo, y legalizó en éste la existencia de federaciones y confederaciones, las cuales en años anteriores venían existiendo de hecho, actualmente pues, en forma expresa las federaciones

y confederaciones tienen asidero legal en la ley secundaria, sin embargo, si analizamos el inciso segundo del art. 195 de la Constitución Política, podemos afirmar que las mismas son aceptadas por la ley primaria, pues al decir la misma "no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social", está dando a entender que si el capítulo a que se refiere, permite que el trabajador para su mayor protección forme sindicatos, con mucha más razón se permitirá la formación de federaciones y confederaciones, que son de mucha mayor garantía para la clase trabajadora. Algunos creen que el asidero legal de las mismas está en el art. 160 de la Constitución Política, lo que no es así debido a que dicho artículo regula el derecho de asociación en general que es para todos los habitantes del país, y las federaciones y confederaciones son organismos de la clase trabajadora, mejor aceptados que es el 195 C.P. el que les da base constitucional a los organismos indicados.-

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En forma general podemos decir, que el contrato colectivo de trabajo tiene su origen, o más bien, surge a la vida jurídica, en forma casi idéntica a la manera como surgió la asociación profesional, resultó, que los patrones, buscando las maneras de como sus trabajadores realizarán el trabajo en sus empresas, formularon el reglamento de fábrica, en el cual se encontraban las normas que iban a regir en la empresa, fábrica o taller, etc., y el cual debían de someterse todos los trabajadores, y si algún trabajador nuevo ingresaba a la fábrica, etc., estaba tácitamente aceptando las condiciones impues

tas en el reglamento; posteriormente, la inconformidad de los trabajadores contra dicho reglamento fue surgiendo, y los sindicatos lucharon por la abolición del mismo en la forma que era redactado, y pedían sustituirlo por otro que fuera el resultado de la discusión de patrones y trabajadores, y el cual viniera a ser la ley del grupo, a la que todos tenían que someterse; el documento resultante de esa lucha se denominó "contrato Colectivo de trabajo" por sus diferencias y semejanzas con el contrato individual de trabajo, el nombre de "colectivo" es debido a que por una parte interviene una colectividad, que es la formada por el sindicato de trabajadores. Se le ha llamado también con otros nombres en España por ejemplo le llaman "Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo", en Alemania se le conoce como "Contrato de Tarifa", que es un término bastante adecuado pues lo que más se persigue en esta clase de contrato es el mejoramiento de los salarios, en algunos países de América se habla de la convención colectiva de trabajo, no como sinónimo del contrato colectivo, sino como refiriéndose al contrato ley, que es obligatorio. El término de Contrato Colectivo de Trabajo, era aceptable en los tiempos que surgió en el cual solamente se conocían dos fuentes de obligaciones, que eran el contrato y la ley, pero actualmente el término es inadecuado, y se le debe buscar otro más aceptable, a mi criterio el término que usa la legislación alemana, es más cómodo debido a que en términos generales, la lucha de los trabajadores es por alcanzar mejores salarios, pues es con los mejores salarios que se van a obtener mejores condiciones de vida. Dejo

esta interrogante a los estudiosos a fin de ver cuál será el término más adecuado a usar en vez del vetusto término de "Contrato Colectivo de Trabajo", que usa nuestra ley.-

Algunos autores opinan de que el contrato colectivo de trabajo, viene a sustituir a los contratos individuales de trabajo, entre nosotros no es así, porque de lo que nos dice el art. 224 del Código de Trabajo, se puede concluir que el nuestro es de carácter permativo, es decir que sus normas van a regir a los contratos individuales, pero no a sustituirlos porque los necesitan y que sin ellos no podría existir; el contrato colectivo de trabajo, es norma para la empresa aunque no en su totalidad, pero sí en una parte modular de la misma, estas normas que rigen en la empresa y que no las dá el Estado se les llama normas "paccionadas". En la parte final de este art. 224 citada, podemos ver lo que el contrato colectivo de trabajo no solo contiene normas reguladoras de las condiciones de trabajo, sino también otra clase de normas como sería el compromiso del patrono a construir un campo de recreo para la diversión de los trabajadores y sus familiares. El contrato colectivo de trabajo, pues, rige tanto a los patronos como a los trabajadores contratantes, y está en mayor categoría que los contratos individuales, a los cuales no sustituye porque entre nosotros no es contrato de ejecución, del cual nos habla don Vicente Lombardo Toledano, y el cual consiste en que entre los trabajadores y el patrono no existe ninguna relación jurídica, sino que era el sindicato quien se comprometía a desarrollar el trabajo en la empresa, etc., y era éste quien man

deba como dictador al trabajador, de modo que el patrono jamás podía despedir a un trabajador, sino que lo más que podía hacer es pedir al sindicato su cambio, el cual tomaba la decisión pertinente; esta clase de contrato, si viene a sustituir a los contratos individuales de trabajo pero es contrario a los dictados de nuestra ley, la cual no lo permite.-

El contrato colectivo de trabajo, entre nosotros tiene la característica de que el patrono lo debe celebrar cuando se lo pide el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa, con la condición de que quien lo solicite sea el sindicato; también es obligatorio para el sindicato a que pertenezcan este porcentaje de trabajadores, cuando se lo pide el patrono, lo que viene a ser un descuido de nuestra ley, pues cuando a un patrono le va interesar celebrar esta clase de contrato. También tiene este contrato colectivo la característica, de que en la empresa no solamente va a regir a los trabajadores que pertenezcan al sindicato que lo celebró, sino que a todos los trabajadores de la empresa, característica por la cual algunos lo han dado el nombre de contrato de empresa.-

Los dos sujetos del derecho del trabajo, son los que celebran el contrato colectivo, uno que representa al capital y que en el desarrollo de este trabajo lo hemos estudiado como un sujeto individual, al analizar al patrono, y el otro, que representa a la clase liberante, y que lo hemos visto como sujeto del derecho colectivo de trabajo, ya que integra una figura que agrupa a varios trabajadores, el cual llamamos sin

dicte, ambos son sujetos del derecho del trabajo, porque participan de las relaciones de trabajo.-

El contrato colectivo de trabajo, entre nosotros puede celebrarse por un tiempo determinado, o para la ejecución de determinado obra, la idea de nuestro legislador es que siempre haya un plazo, y lo de plazo corto, para irlo adecuando a los cambios económicos del país, y en este caso el contrato colectivo supera a la ley del estado, porque ésta necesita de más trámite para lograr adecuarla a los cambios; este contrato colectivo puede resultar que es por tiempo indefinido por inactividad de los partes en la negociación del nuevo contrato, según el inciso tercero del art. 229 Tr.. Las cláusulas de exclusión entre otros que sean puestas en el contrato colectivo, no valen. El contrato colectivo, siempre a diferencia del contrato individual debe ser por escrito, y en tres ejemplares, ya que la existencia del mismo solo puede demostrarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o por la certificación de la inscripción expedida por la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; asimismo, toda cláusula del contrato colectivo de trabajo, que esté en contravención con lo que el código del ramo dispone a favor de los trabajadores, se tendrá por no escrita, arts. 226, 225, 230, 231 Tr.

No cabe duda que el contrato colectivo de trabajo es la parte más importante más esencial del Derecho Colectivo de Trabajo, ya que esta institución jurídico-económico que es, su importancia representa un gran crecimiento en la sociedad

y economía moderna pues con esta institución se comprende que el esfuerzo del movimiento obrero ha trascendido, y que con el alicance de dicha institución, el mejoramiento de la clase trabajadora en general, es ineludible. Hago mías, las palabras dichas por la Licenciada María Cristina Salmerán: "Los trabajadores tienen en el contrato colectivo un instrumento de prosperidad individual, pero también la responsabilidad de saber aprovechar los beneficios que del mismo se derivan para cultivar una conciencia de superación física, intelectual y moral que engrandezca nuestra patria" (26)

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

Para finalizar esta pequeña tesis titulada "LOS SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO", resumiré en sencillas conclusiones lo que al correr de la misma ya dije: pero que le permite a cualquiera persona, obtener con más facilidad estos pequeños y sencillos conocimientos.-

PARTE I) a) Sujetos del Derecho en general, únicamente pueden serlo las personas las cu les se dividen en naturales y jurídicas, y que fue en el antiguo derecho, donde las cosas actuaban como sujetos del mismo; b) la persona jurídica para que actúe como tal, necesita la presencia de la persona natural que la represente; c) en toda relación jurídica existe un sujeto de pretensión o activo y un sujeto de obligación o pasivo, el primero es el sujeto del derecho subjetivo, y el segundo el de la obligación jurídica; d) la relación jurídica principal

(26) Revista de Trabajo. No. 28 Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 1957. Pág. 176

mente se divide en relación jurídica procesal y relación jurídica material; e) en un juicio, además de las partes que lo dieron nacimiento al mismo, pueden intervenir otras personas conocidas como "terceros", las cuales pueden actuar como coadyuvantes y como excluyentes.-

Parte II: a) Los cuatro factores que según el autor que citó contribuyeron a la formación del Derecho del Trabajo son: el ideológico, el jurídico, el de la acción de las clases proletarias y el económico. b) el Derecho del Trabajo surge para buscar proteger a las personas que se encuentran en relación de dependencia en lo relativo al trabajo con otras personas, las que no gozaban de nada en el capitalismo liberalista; c) entre nosotros, es hasta que se dicta el código de Trabajo vigente que podemos decir en forma seria que tenemos legislación liberal; d) nuestro actual Código de Trabajo necesita una urgente reforma debido a que tiene demasiado antipatrones; e) la principal división del Derecho del Trabajo es en individual y colectivo, tratándose el primero al trabajador y el patrono en forma individual, o sea, fuera de lo que conocemos como asociación profesional; en cambio, el segundo trata siempre al trabajador y el patrono en forma colectiva, lo que es, formando parte de la mencionada asociación.-

Parte III: a) trabajador según nuestra ley vigente únicamente puede serle la persona natural, pero que aparentemente ateniéndose al texto literal conforme el actual proyecto de Código de Trabajo, puede serle también la persona jurídica, lo cual no creo sea la mira de dicho proyecto; b) la clase de

trabajador más diferenciada es la de manual e intelectual, aún que en ambas actúa el músculo y el intelecto; c) las divisiones de trabajadores que de nuestro Código es con base más que todo en la forma de desarrollo de las labores, y con el fin de buscarle a cada clase, la mejor aplicación de la ley; d) Entregue, según nuestra ley vigente, si puede serle tanto la persona natural como la jurídica; e) Los representantes patronales confunden sus intereses con los del propio patrono, y es una figura jurídica de verdadera protección para la clase laborante, por cuanto el verdadero patrono no podrá evadir responsabilidad aduciendo que no fueron actos ejecutados por él; f) La sustitución patronal es otra figura que enmarca claramente lo social del Derecho del Trabajo y su diferencia con otras disciplinas, ya que evita que las prestaciones laborales que le pertenecen al trabajador, varíen aun cuando su patrono sea distinto en lo relativo a la misma empresa, o parte de ésta que forme un todo económico; g) El Estado, Municipio, Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas actúan como sujetos del Derecho del Trabajo, cuando contratan trabajadores actuando como personas de Derecho Privado, es decir en la forma que lo hace cualquier particular; h) Es el proyecto del Código de Trabajo el que nos resuelve el actual problema para determinar cuando los anteriores sujetos actúan como personas de Derecho Público o de Derecho Privado, por lo que si no se aprueba el mismo en su integridad, la reforma del art. 3 del Código vigente, en la forma que lo indica el art. 2 del mencionado proyecto, debe llevarse a cabo.--

PARTE IV: a) El derecho de asociación es de carácter general, ya que son poseedores del mismo todos los hombres que habitan el país; b) Es un derecho que constitucionalmente lo reconocen la mayoría de países, y que se diferencia con el de sociedad y el de reunión por su carácter permanente; c) La asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación, y que apareció en el siglo XIX como un derecho natural del hombre, pues las asociaciones anteriores a este siglo eran de carácter mutualista; d) El derecho general de asociación es para todo habitante del país, en cambio el derecho de formar parte de una asociación profesional, que es una manifestación de aquel derecho, es únicamente para los trabajadores; e) según como regula la legislación de cada Estado las asociaciones profesionales, se pueden establecer dos sistemas: el de unidad de asociación, en el cual se pone un límite al principio de asociación profesional, y el de pluralidad de asociaciones, en el cual es más respetada la libertad individual; nuestro país tiene este sistema; f) La asociación profesional debe tener como finalidades propias en términos generales, el mejoramiento de la clase trabajadora.-

PARTE V: a) El sindicato es una figura joven aparecida en el siglo XIX, a la cual se le dan diversas acepciones, pero que tienen como finalidad buscar el mejoramiento de los trabajadores y representarlos en la defensa de sus intereses sociales y económicos; b) El sindicato, nació como un organismo local en cada empresa, buscando la manera de igualar fuerzas con el patrono y como una consecuencia del sistema

de trabajo que imperaba en el liberalismo económico; c) Actualmente el sindicato busca transformar la sociedad y el propio Estado, lo cual ha dado origen al llamado "Sindicalismo", que no es más que la teoría y práctica del movimiento obrero sindical.--

CLASES DE SINDICATO: a) Las clases de sindicatos que debemos de tomar en cuenta son: el Sindicato de Gremio, Sindicato de Empresa y Sindicato de Industria.--

SINDICATO DE TRABAJADORES: a) Antes del siglo XIX solamente existían asociaciones con intereses mutualistas; b) el sindicato de trabajadores es lo que verdaderamente podemos llamar sindicato; c) Es sujeto del Derecho del Trabajo, porque actúa en las relaciones de trabajo; d) en ningún momento el Sindicato de Trabajadores debe permitir la ayuda patronal porque pierde su condición de tal, debido a que no actuará con la independencia que debe.--

SINDICATO DE PATRONOS: a) No existe una asociación patronal en el verdadero sentido de sindicato, debido a que los intereses de los patronos son generalmente opuestos; b) Esta asociación debe evitar erogaciones innecesarias, competencia desleal, y jamás llevar como objetivo el destruir el movimiento obrero; c) Podemos decir que hay dos categorías de Sindicato Patronales; 1) los constituidos por una sola industria que son formados por jefes de empresas o negociaciones, los cuales defienden a sus miembros y no buscan destruir el Sindicato de Trabajadores; 2) los generales, que se extienden a todas las industrias y buscan destruir el movimiento obrero y rechazan los

contrato de trabajo.--

SINDICATOS QUE RECONOCE O PERMITE NUESTRA LEY: a) El de Gremio, el de Empresa y el de Industria.--

LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO; a) Es una figura nueva que ha tenido mayor aceptación en los países de mayor desarrollo industrial, y que entre nosotros se celebra entre un Sindicato aunque en otras parte puede celebrarse con un solo patrono de Trabajadores y uno de patrono, b) La Convención Colectiva puede celebrarse en forma voluntaria y en forma obligatoria; c) Que surge entre nosotros más que todo para darle validez al principio constitucional que la reglamenta, pero que en el fondo no es más que el mismo Contrato Colectivo, ya que la diferencia que se establece entre ambos es artificiosa.--

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES: a) Son uniones de trabajadores con marcada conciencia nacional y que juegan papel importantísimo en los destinos de un país; b) El problema que afrontan es que hay demasiadas luchas internas entre los trabajadores a fin de apoderarse del Gobierno de las mismas; c) Nuestra Constitución Política no les da asidero legal, pero tampoco las prohíbe, y como consecuencia, no se les puede tachar de inconstitucionales.--

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: a) Nace como una oposición franca de los trabajadores al famoso "reglamento de taller" que elaboraban los patronos sin que intervinieran aquellos; b) se le han dado diversas denominaciones según la legislación de los países, pero creemos que el de "Contrato de Tarifa" que le da la legislación alemana es más apropiable; c) Entre nosotros no

sustituye a los Contratos Individuales de Trabajo, ya que el nuestro es de carácter normativo, es decir que rige a dichos contratos; d) Se ven como inexistentes las cláusulas de exclusión que se pongan en esta clase de contrato, pues nuestra legislación no acepta dichas cláusulas.-

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

LEGISLACION

- 1) Constitución Política de El Salvador, de 1962
- 2) Códigos de la República de El Salvador, Edición 1967
- 3) Código de Trabajo y Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Salvador. 1964
- 4) Ley y Reglamentos del Seguro Social Salvadoreño.
- 5) Ley de Sindicatos de Trabajadores. Decreto Legislativo No. 353 Publicada en el D. O. el 24 de agosto de 1951
- 6) Ley de Contratación Colectiva de Trabajo. Decreto Legislativo No. 630 Publicado en el Diario Oficial el 17 de Abril de 1952.
- 7) Ley de Contratación Individual de Trabajo. Decreto Legislativo No. 981 publicada en el D.O. el 10 de Abril de 1953.
- 8) Proyecto del Código de Trabajo de El Salvador. Redactado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Año 1969

DOCTRINA:

- 9) Salvador Navarrete Azurdia. Tesis Doctoral. Los sujetos del Derecho. San Salvador, El Salvador, 1965
- 10) Revista de Trabajo No. 16. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Año de 1954.
- 11) Revista de Trabajo No. 22. Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Año de 1955.
- 12) Revista de Trabajo Nos. 25 y 26 Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Año de 1956
- 13) Revista de Trabajo No. 28. Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Año de 1957
- 14) Guillermo Cabanellas Introducción al Derecho Laboral. Vol. II. Bibliográfica. OMEBA. Buenos Aires.

- 15) Juan D. Pozzo. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. I. Parte General Derecho Privado del Trabajo. EDIAR, S.A. Editores Buenos Aires.
- 16) Walter Kaskel y Hermann Dersch. Derecho del Trabajo Editorial Roque Depalma. Buenos Aires. 5a. Edición.
- 17) Guillermo Canacho Henríquez. Derecho del Trabajo. Tomo I Teoría General de las Relaciones Individuales. Editorial TEMIS, Bogotá, 1961
- 18) Ernesto Krotoschin. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Editorial Roque Depalma. Buenos Aires, 1955.
- 19) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Décima Edición. Editorial PORRUA, S.A. México, 1967
- 20) María Alvarado Smith y Ariaselva Ruz Durán. El Derecho del Trabajo en las Legislación Latinoamericanas. Editorial Jurídica de Chile.-
