

077478

~~045523~~

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES

**PRACTICA Y LEGISLACION SINDICAL  
EN EL SALVADOR**

TESIS SUSTENTADA POR  
**JUAN GILBERTO TABLAS HECKER**

EN SU INVESTIDURA ACADEMICA DE  
DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



EL SALVADOR, C. A.

1971



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

"PRACTICA Y LEGISLACION SINDICAL EN EL SALVADOR"

TESIS DOCTORAL DE  
JUAN GILBERTO TABLAS HECKER,  
SUSTENTADA EN SU INVESTIDURA ACADEMICA  
DE DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES,  
EL DIA 29 DE OCTUBRE DE 1971



San Salvador, El Salvador, C.A.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE EL SALVADOR

RECTOR: Dr. Rafael Menjívar

SECRETARIO GENERAL: Dr. Miguel Sáenz Varela

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES:

DECANO: Dr. Napoleón Rodríguez Ruíz

SECRETARIO: Dr. Mauricio Alfredo Clará

DEPARTAMENTO DE DERECHO PUBLICO:

JEFE: Dr. Carlos Ferrufino.

JURADOS EXAMINADORES:

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE CIENCIAS SOCIALES,

CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL:

Presidente: Dr. Roberto Lara Velado

1er. Vocal: Dr. Luis Ernesto Arévalo

2o. Vocal: Dr. Carlos Rodríguez

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS PROCESALES Y

LEYES ADMINISTRATIVAS:

Presidente: Dr. Francisco Arrieta Gallegos

1er. Vocal: Dr. Julio Díaz Sol

2o. Vocal: Dr. José Ignacio Paniagua

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS CIVILES,

PENALES Y MERCANTILES:

Presidente: Dr. Homero Sánchez

1er. Vocal: Dr. José Napoleón Rodríguez Ruíz

2o. Vocal: Dr. Carlos Escalante hijo

DE TESIS:

Presidente: Dr. Carlos Ferrufino

1er. Vocal: Dr. Elías Herrera Rubio

2o. Vocal: Dr. Gabriel Gallegos Valdez

ASESOR DE TESIS:

Dr. Aristides Augusto Larín

DEDICATORIAS:

Dedico mi doctoramiento:

A mis abuelos:

Manuel de Jesús Tablas Bustamante y Rafaela Portillo de Tablas, como la realización póstuma de uno de sus caros anhelos: que yo fuese abogado.

A mis hijos:

Rafael Gerardo y Ana Carolina Tablas Hecker, cuyo cariño me impulsó a la superación.

A mi esposa:

Ana Edith Rodríguez de Tablas Hecker, con ternura.

A mis padres:

Gilberto Adriano Tablas (Q.E.P.D.) y Luz Hecker, con cariño.

A mis tías:

Blanca del Carmen y Clara Victoria Tablas, con cariño y agradecimiento.

A los demás parientes

A mis amigos

## T E M A R I O

- I.- PREAMBULO
- II.- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: 1) Concepto y Definición; 2) Instituciones.
- III.- EL SINDICALISMO: SUS TRES GRANDES PROBLEMAS
- IV.- EVOLUCION DE LOS ALCANCES DE LAS LEYES SINDICALES.
- V.- SINDICACION DEL TRABAJADOR DEL CAMPO
- VI.- SINDICACION DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO: 1) De la Administración Central; 2) De la Administración Descentralizada.
- VII. <sup>8</sup> CONCEPTO DE SINDICATO . SUS CLASES. CLASIFICACION DE LAS INDUSTRIAS PARA EL EFECTO DE FORMAR SINDICATOS.
- VIII.- FORMACION DEL SINDICATO: 1) Constitución; 2) Personalidad Jurídica; 3) Estructura: a) Asambleas; b) Juntas Directivas; c) Otros órganos.
- IX.- FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO:
  - a) Funcionamiento interno: 1) Atribuciones de las secretarías; 2) Relaciones con los societarios.
  - b) Funcionamiento externo: 1) Relaciones intersindicales; 2) Relaciones con los patronos; 3) Relaciones con el Estado; 4) Participación en organismos colegiados; 5) Otras actividades.
  - c) Límites al funcionamiento.
- X.- EXTINCION DEL SINDICATO: a) Causas; b) Procedimiento; c) Liquidación.

## CAPITULO PRIMERO

### PREAMBULO

Termino mi formación profesional cumpliendo el requisito estatutario de sustentar una tesis que escribo con entusiasmo, porque el Departamento de Derecho Público de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, me ha encomendado que verse respecto de la "Práctica y Legislación Sindical en El Salvador".

El tema es de suyo polémico, siempre actual y cambiante, porque la brega sindical tiene varias proyecciones tendentes al cambio, no solo de las condiciones de trabajo en las industrias, sino también de las estructuras jurídico-políticas del país. Tengo, pues, que transitar por un camino abundante de hendiduras y piedras, en cuyo trayecto (estoy seguro) habré de soportar los dardos de la crítica constructiva de los pareceres discrepantes. Mis recursos intelectuales no me permiten la pretensión de escribir un tratado, ni tomar posturas de prágmatice, ni darme las poses de teorizante que exprese puntos de vista no concebidos ni expresados jamás.

Es casi imposible presentar un texto con caracteres absolutos de originalidad, por muchas razones. En efecto: el hombre satisface la necesidad del saber en la experiencia cotidiana que adquiere en el medio ambiente en que se mueve, o en los libros que lee, (acaso con fruición si el tema le resulta agradable o provechoso); su cerebro emana ideas y los fenómenos se manifiestan y repiten en varios lugares de la redondez de la tierra. Entonces, en ocasiones, alguien en nuestro medio discurre algún punto de vista y no falta quien diga que la ocurrencia no es original, porque tal o cual autor ya había expresado una idea similar, o figura regulada, con variantes, en esta u otra ley nacional o extranjera; en otras palabras, el que pare una idea cree que es original en tanto que la intrínseca de sus competidores insinúa algo distinto de una mera coincidencia. Quizá tenga razón el Rey Salomón cuando afirma: "y nada hay nuevo debajo del sol", 1/ y vienen a cuento las palabras de Goethe: 2/ "La originalidad no consiste en decir cosas nuevas, sino en decir las como si nunca hubiesen sido dichas por otro".

No es fácil perpetuar en el papel la memoria de las ideas. Cuando por cualquier motivo, se hace uso de la hermenéutica de las leyes relativas a los sindicatos, al inquirir acerca de las razones que

---

1/ Eclesiastés 1:9;3:15

2/ La Prensa Gráfica, ed. 19/VII/71, Pág. 8.

les preceden y sirven de base, el intérprete se da cuenta, con desaliento, que los redactores de los proyectos, (o de la ley misma), no expresaron lo que querían y el texto legal, en efecto, es la regulación inexacta o distinta de la voluntad que se quiso manifestar. El abusilis, desde luego, no reside únicamente en dificultades de lenguaje. También se encuentra en la circunstancia de que el sindicalismo y sus efectos son ostensibles en pueblos de variada idiosincrasia. Nuestra legislación sindical está informada en la propia experiencia de nuestro pueblo y en las leyes y doctrinas extranjeras. Si se ha instituido la sindicación plural, forzosamente han de manifestarse en nuestro país los mismos o casi todos los problemas que han surgido en otras latitudes regidas por ese sistema; si hay intercomunicación de países a través de los organismos internacionales (OIT, OEA, etc.) y nuestras organizaciones sindicales mantienen relaciones con las de otros países, no es insólito que nuestras normas laborales estén inspiradas en ideas procedentes del extranjero que, por supuesto, aparecen incorporadas o se han adaptado en la ley, los contratos colectivos de trabajo y demás fuentes del derecho laboral. Eso sí: los salvadoreños tenemos nuestra propia manera de reaccionar y de partir nuestras diferencias.

La tesis va destinada a los trabajadores, a quienes deseo presentar una visión panorámica, en términos breves y sencillos, de lo que es el sindicalismo en El Salvador, con un rol anexo de autores profícuo para todos aquellos que deseen hacer incursiones más largas en tan apasionante campo. La tesis se intitula: "PRACTICA Y LEGISLACION SINDICAL EN EL SALVADOR". En la palabra "PRACTICA" quedan incluidos muchos de los problemas e inquietudes analizados en coloquios de educación obrera en que he tenido el honor placentero de participar en carácter de disertante; y en lo que respecta al resto del título, dejo en claro que esos problemas y esas inquietudes atañen a nuestra legislación sindical (derogada y vigente) y a la que probablemente se decretará con base en los proyectos en estudio. En suma, pretendo que los trabajadores tengan una imagen del nacimiento, vida y extinción de los sindicatos, a través del estudio de algunos aspectos de la legislación nacional, para que sepan en donde estamos ubicados y piensen que se puede hacer para acercarlos a la perfección y nuestro sindicalismo sea más expedito para el progreso de nuestro conglomerado.

## CAPITULO II

### DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

#### Concepto. Definición. Instituciones.

El Código de Trabajo, en el Libro Segundo tiene el epígrafe "Derecho Colectivo del Trabajo". Sigue un Título Primero que se intitula "Asociaciones Profesionales" y está formado por: un Capítulo I (Derecho de Asociación Profesional y su Protección); Un Capítulo II - (Constitución de los Sindicatos); un Capítulo III (Estatutos); un Capítulo IV (Personalidad Jurídica); un Capítulo V (Gobierno de los Sindicatos); un Capítulo VI (Juntas Directivas); un Capítulo VII (Atribuciones y Prohibiciones a los Sindicatos y sus Sanciones); un Capítulo VIII (Liquidación de los Sindicatos); un Capítulo IX (Disposiciones - Varias); un Capítulo X (Federaciones y Confederaciones). Sigue un Título Segundo: Del Contrato Colectivo de Trabajo (Capítulo I); y de -- las Convenciones Colectivas de Trabajo (Capítulo II). El Título Tercero regula el Procedimiento para Uniformar las Condiciones de Trabajo en las Diferentes Actividades Económicas. El Título Cuarto versa sobre el Reglamento Interno de Trabajo. El Libro Cuarto (Derecho Procesal de Trabajo), en el Título Tercero (De los Conflictos Colectivos), contiene regulaciones acerca de los Conflictos de Carácter Jurídico - (Capítulo I) y de los Conflictos de Carácter Económico (Capítulo II). El Libro Quinto (Disposiciones Finales), formado de un Título Unico, cuyo Capítulo I (De las Sanciones Administrativas y del Procedimiento para Imponerlas) contiene una Sección Primera (Infracciones de los - Sindicatos).

Si fijamos nuestra atención en las fracciones del Código de Trabajo, citadas supra, llegaremos al convencimiento de que el Derecho Colectivo del Trabajo, definido con palabras de don Mario de la Cueva, 1/ "es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo".

Pasando revista al Código, vemos que en el Libro Primero - (Derecho Individual de Trabajo), el contrato individual de trabajo puede dejar transitoriamente de producir los efectos relativos a la prestación de los servicios y al pago del salario, por "la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad" --

---

1/ Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.

(Art. 32, inc. 1º. y No. 5), pudiendo quedar extinguido el contrato si se prolonga la suspensión de tales efectos durante un lapso mayor de seis meses (Art. 43 No. 10 e inc. penúltimo). La interpretación armónica de estas disposiciones con las que hemos descrito supra, -- nos conduce a pensar con el señor Mario de la Cueva 2/ que el Derecho Colectivo del Trabajo forma parte del Derecho del Trabajo y tiene la característica esencial de ser "una garantía de libertad para los trabajadores frente al capital, con un fin concreto, obtener la parte que corresponde al trabajo en el proceso de la producción, y con un límite, que es el derecho del capital a la existencia y a recibir una utilidad equitativa".

(\*) La Constitución Política (Art. 191) <sup>7 *comp. p. vigente*</sup> 3/ otorga el derecho de asociarse libremente en asociación profesional o sindicato. Lo mismo dice al respecto el Art. 181 C.de T. Por de pronto nos conformamos con hacer énfasis en el adverbio "libremente", diciendo que ~~de~~ da pie a lo que se llama "libertad sindical" que el Código de Trabajo ~~pretende~~ pretende garantizar en varios artículos a lo largo de su texto. Si hay libertad de asociarse con el fin indicado, lógico es pensar que el adverbio comprende también el derecho de reunirse, para patronos y para trabajadores, con el objeto de considerar si se asocian y luego tomar la decisión de asociarse organizados en sindicato. A este derecho se le llama "libertad de coalición".

Se hacen distingos entre el Art. 181 y el Art. 160, ambos de la Constitución Política en vigencia. 4/ Se dice que el Art. 160 basta para dar existencia al derecho de reunirse y tomar la decisión de asociarse en sindicato; pero, en presencia del Art. 181, resulta un derecho distinto y el sindicato puede reunirse cuantas veces quiera aún cuando estén suspendidas las garantías constitucionales, ya que el Art. 175 Cn. autoriza para suspender el derecho de reunión -- contemplado en el Art. 160.

Con base en los pasajes del Código de Trabajo relacionados en este Capítulo, afirmamos que la coalición tiene brotes intermitentes a lo largo de la vida del Sindicato: inicialmente, las personas con derecho a asociarse, se reúnen, deliberan y deciden organizarse en sindicato de tal o cual clase y ahí pareciera quedar agotada la coalición porque se constituyó el sindicato; luego, contando con la

---

2/ Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II

3/ Cn. 1962, Ed. Imprenta Nacional.

4/ Cn. 1962, Ed. Imprenta Nacional.

cont. col. de T.  
Convención sale

mayoría (51%) de los trabajadores de la empresa tal, surge nuevamente la coalición, cuando los societarios del sindicato se reúnen en asamblea general, deliberan y acuerdan pedir al patrono que negocien un contrato colectivo (Art. 226 C. de T.), acto con que la coalición entra en receso, máxime si el patrono se allana a negociar; pero si se niega (expresa o tácitamente) aparece de nuevo la coalición de los trabajadores que en carácter de societarios del sindicato se reúnen en asamblea general, discuten, deliberan y toman el acuerdo de plantear conflicto de carácter económico con emplazamiento a huelga. Si el patrono vulnera el texto del contrato colectivo que lo vincula con el sindicato y si la vulneración afecta el interés profesional (Art. 387 C. de T.) el sindicato plantea conflicto colectivo de carácter jurídico, siendo esta otra oportunidad en que se manifiesta la coalición.\*

Procuremos establecer distingo entre el contrato colectivo y la convención colectiva de trabajo. A tenor de la ley (Artos. 224 y 242 C. de T.) ambos "tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes"; pero se diferencian en que el contrato colectivo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono (Art. 225 C. de T.) en tanto que la convención colectiva tiene como partes un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos (Art. 239). La diferencia es un artificio de que se valió el legislador para desarrollar el Art. 190 de la Constitución de 1962, cuyo texto original es el Art. 192 de la Constitución de 1950. El precepto constitucional está formado de tres incisos: uno, en que dispone: "La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo"; otro, en que indica los alcances verticales de las estipulaciones de los contratos y de las convenciones colectivas de trabajo; y el último, en que se remite al legislador secundario para establecer las condiciones en que habrán de uniformarse las cláusulas comunes de los contratos y convenciones de referencia. En el marco de mi tesis, está expresar que en otros países 5/ hay sinonimia entre contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo y el instrumento en virtud del cual se uniforman sus cláusulas comunes recibe el nombre de Contrato-Ley. El contrato colectivo es el complemento del sindicato porque es el medio más idóneo con que cuenta para obtener su objetivo. Es interesante apuntar las diferencias entre el contrato colectivo

---

5/ México, por ejemplo.

y el contrato ley: uno se aplica en determinada empresa; el otro se administra a todas las empresas de una industria considerada a nivel nacional. Para que haya contrato colectivo, deben existir antes los contratos individuales; no hay contrato ley si no existen contratos colectivos con cláusulas comunes. En nuestro medio, si hubiese un -- contrato ley, continuarían su vigencia los contratos colectivos de -- trabajo que pueden ser objeto de revisión y lograr un avance sobre -- el contrato ley, pudiendo ocurrir que se sustituya el contrato ley -- por otro formado con las cláusulas comunes contenidas en los nuevos contratos colectivos originados por las revisiones.

El contenido normativo del contrato colectivo (Art. 229 le tra "d"), queda incorporado en los contratos individuales de trabajo (Art. 24), aún cuando el contrato colectivo se termine, circunstan-- cia que no ocurre con respecto a los derechos y obligaciones de las partes contratantes (Art. 229 letra "e"). Fundamentalmente, el con-- trato ley tiene la peculiaridad de que somete a todas las empresas -- que se dedican en el país a la misma actividad económica, a condicio-- nes comunes que les permitan competir en igualdad de circunstancias, con los mismos costos y, en consecuencia, no da lugar a que los em-- presarios hagan crecer sus empresas a costa de los trabajadores, pa-- gándoles salarios más bajos, ni a que concurren en el mercado convi-- niendo precios que las empresas sujetas a la contratación colectiva no pueden soportar. En nuestro medio, pese a que las federaciones y confederaciones (Art. 218 No. 4 C. de T.) y el Departamento Nacional del Trabajo (Art. 12 No. 6o. Ley Orgánica Ministerio de Trabajo y -- Previsión Social) tienen la atribución de estudiar las disposiciones comunes de referencia, no hay ningún Decreto Ejecutivo que declare -- la obligatoriedad de cláusulas comunes de contratos colectivos. Pare-- ce ser que, entre otras, está la dificultad de que el Ministerio de Economía no lleva completo el Registro de las industrias que operan en el país. En la práctica y por informes obtenidos en la prensa ci-- tadina, sabemos que el Sindicato Unión de Trabajadores de la Cons--- trucción, al vencimiento de los plazos, ha revisado los contratos y ha firmado nuevos contratos colectivos de idéntico texto con 167 em-- presas constructoras.

Entre los textos enunciados en el principio de este Capítu-- lo, está el referente a la Reglamentación Interna de Trabajo. Aquí -- conviene un comentario más detenido, por dos razones primordiales: -- 1.- que son poco conocidas sus características esenciales; 2.- que -- en el Proyecto de Ley Orgánica está contemplado como requisito de ru-- tina que para aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de una Empre--

sa, debe oírse a los trabajadores.

Para determinar las características esenciales del reglamento interno de trabajo, habrá que establecer su individualidad -- comparándolo con el Código de Trabajo y el contrato colectivo y la convención colectiva de trabajo. Bien: el Código contiene un mínimo de condiciones de obligatorio cumplimiento en las empresas. El contrato colectivo (y por ende la convención colectiva de trabajo) tiene un objeto específico (Art. 224 C. de T.): regular condiciones generales de trabajo y las obligaciones y derechos correlativos de -- las partes; es, a decir del señor de la Cueva, un vehículo de progreso, porque a través de la contratación colectiva los trabajadores normalmente elevan el nivel de vida; tiene un plazo de duración que aprovecha al patrono porque durante la vigencia del contrato colectivo, se suspenden las peticiones de incremento de salarios y modificaciones provechosas a que aspiran los trabajadores de determinada empresa. El reglamento interno de trabajo es de naturaleza operativa; contiene las reglas que habrán de observarse para facilitar la aplicación en la empresa, del Código de Trabajo, del contrato colectivo de trabajo y de la convención colectiva de trabajo, o cualquier ley que la efecte; no está sujeto a plazo expreso aunque es susceptible de eventuales reformas en virtud de cambios operados en las normas de trabajo que la empresa esté obligada a cumplir.

Es hora de colocar en su sitio al reglamento interno de trabajo: han transcurrido más de veinte años de aplicación constante de las leyes laborales y no será el reglamento de trabajo su instrumento de divulgación, porque a estas alturas existen organizaciones profesionales (federaciones y confederaciones), dependencias -- oficiales (Ministerio de Trabajo, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Universidad Autónoma) y organismos internacionales (Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre) que se dedican a divulgarlas. El contrato colectivo de trabajo y el reglamento interno de trabajo son fuentes de obligaciones concretas a una empresa determinada. Para que el reglamento refleje el funcionamiento real de la empresa, debe elaborarse en equipo, vale decir, que lo redacte un abogado previa consulta a las autoridades encargadas de administrar las leyes que afecten a la empresa y oyendo las razones del patrono, de los representantes patronales y de los trabajadores. Así se daría completa observancia a las regulaciones atinentes. El Código de Trabajo, igual que la derogada Ley sobre Reglamentación Interna de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, indica (Art. 255) lo que forzosamente debe con-

tener un reglamento interno de trabajo y faculta para incluir "las reglas de orden técnico y administrativo necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa". En el Proyecto (Art. 303) ese contenido facultativo tiene carácter de obligatorio, probablemente porque en el Proyecto de Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social está dispuesto que no se apruebe un reglamento sin antes oír a los trabajadores de la empresa. La Legislatura Mexicana, posiblemente bajo la influencia de don Mario de la Cueva, estatuyó en la Ley Federal del Trabajo (Art. 422, inc. 2o.) que "No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos". El precepto, desde luego, armoniza con las reglas (Art. 424) relativas a la formación del reglamento, a saber: "I.- Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono; II.- Si las partes se ponen de acuerdo cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; III.- No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos ley". Es obvio que a tenor de la Ley Mexicana, tales reglas de orden técnico y administrativo pueden figurar en el reglamento interno de trabajo toda vez que sean estipuladas entre el patrono y los trabajadores.

En torno al contenido del Reglamento Interno de Trabajo, creemos que nos da la razón la Ley misma, ya que en la fracción b) del Art. 255 C. de T. (o sea el Art. 304 del Proyecto) se habla de "Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo".

El Art. 305 del Proyecto es el mismo Art. 256 C. de T., -- con la novedad de que en el inciso 2o. contempla el caso que si no hay reglamento interno, puede el Director General del Trabajo autorizar al patrono para que sancione con suspensión al trabajador que infrinja la disciplina. La modalidad nos parece acertada, porque el patrono queda facultado para optar entre suspender o despedir al trabajador.

El proyecto de Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ofrece la novedad de que el Jefe del Departamento Nacional de Relaciones del Trabajo, aprobará los reglamentos con vista en el informe favorable del Servicio de Reglamentos Internos de Trabajo, el cual, para emitir su informe, debe oír previamente a los trabajadores. La innovación es acertada. Los trabajadores tendrán ---

oportunidad de indicar las normas laborales que a su juicio infringe el proyecto de reglamento interno. Desaparece esta anomalía: Con excepciones (Art. 142 C.de T.) los patronos con sus trabajadores están facultados para acordar los horarios de trabajo; sin embargo, es de la exclusiva competencia del patrono indicar los horarios en los reglamentos internos de trabajo, y no son pocos los casos que el ejercicio arbitrario de esa facultad haya generado cantidad de diferencias colectivas.

En resguardo de relaciones obrero-patronales armoniosas, resulta conveniente que figure regulado: 1.- La manera de proceder para autorizar suspensiones disciplinarias, dejando claro que deberá darse audiencia al trabajador inculcado; 2.- Se tendrá por no escrita la disposición reglamentaria que hubiese impedido la aprobación del reglamento, quedando facultado el funcionario que lo aprobó para retirar, total o parcialmente, la aprobación, de oficio o a solicitud de interesado; 3.- A la solicitud de aprobación deberá acompañarse el original del proyecto, en dos ejemplares más uno por cada sindicato que tenga adherentes en la empresa, o con uno adicional si los trabajadores no estuvieren sindicados; 4) Regulaciones que los trabajadores no sindicalizados deben observar para designar una comisión de tres miembros que hagan uso de la audiencia que se les confiera en virtud de la solicitud de aprobación del reglamento; 5) Indicación de un plazo para que el patrono subsane las anomalías, caso de que las acepte; 6) Término para apelar ante el Director General del Trabajo, si se le deniega la aprobación del Reglamento.

En este Capítulo también hemos traído a cuento los conflictos colectivos de trabajo. El Código de Trabajo los divide en económicos o de intereses (que "tienen por objeto la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo", a tenor del Art. 394) y de carácter jurídico, los cuales "tienen por objeto el cumplimiento o interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo y siempre que con ello se afecte el interés profesional" (Art. 387). Al Director General del Departamento Nacional del Trabajo se plantean los de intereses (Art. 413) y al Juez, los jurídicos (Art. 318). Estas competencias tienen su motivo. He aquí: En la memoria de labores 1962-1963 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se informa respecto de la preparación del Código de Trabajo. Leamos uno de los párrafos: "En el Derecho Procesal se hicieron las siguientes innovaciones: a) La división de los conflictos colectivos en económicos y jurídicos, con competencias diferentes. La razón que se tuvo para dividir las competencias

en los conflictos colectivos, dejando al conocimiento del Poder Judicial los de orden jurídico y pasando al conocimiento del Poder Ejecutivo los de orden económico, fue, fundamentalmente, que en estos últimos no se resuelve sobre normas pre-existentes, sino se crean normas que regulan las relaciones obrero-patronales en las empresas. Resulta claro, pues, que cuando se busca la solución de un conflicto colectivo de orden económico no se está juzgando, en el concepto jurídico de la palabra, sino que se está creando derecho".

Conocemos, pues, el criterio que informa al Art. 318 C. de T.; cuyo inciso 2º no se refiere a excepciones; empero, como en el procedimiento para las huelgas (Artos. 413 a 418) el Código habla in distintamente de demanda y de pliego de peticiones, los patronos han logrado dilatar los conflictos económicos oponiendo las excepciones de informalidad y de obscuridad de la demanda y hasta de incompetencia de jurisdicción.

El Proyecto de Código establece cuatro etapas en el procedimiento para los conflictos colectivos económicos (Art. 479), a saber: La del Trato Directo; la de Conciliación; la de Arbitraje, y la de Huelga o Paro.

El Proyecto ha tenido amplia divulgación, de manera que es conocido su texto. No le vamos a hacer críticas, aunque modestamente vamos a sugerir modificaciones procurando fundamentar cada sugerencia.

En el mecanismo de los conflictos de intereses, sugerimos que se sustituyan los tenores de algunos artículos, por los textos que proponemos enseguida, así:

#### T E X T O S

Art. 480.- Cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo, la parte que tome la iniciativa presentará a la otra parte, por conducto del Director General del Trabajo, original y copia, un pliego de peticiones formado por una solicitud y un proyecto que contenga las pretensiones respecto de las cláusulas que describe el Art. 275.

Si el solicitante es un Sindicato, otra persona jurídica o una coalición de sindicatos, el pliego de peticiones se acompañará:-  
a) Con certificación o certificaciones de los pasajes pertinentes -- del acta o actas de la sesión o sesiones en que se tome el acuerdo de presentar el pliego y se apruebe el proyecto; b) Certificación -- del punto de acta de la sesión en que se integre la comisión negocia

dora con arreglo al Art. 274, si fuese aplicable. En este caso y -- cuando la presentación se haga por apoderado, también se acompañará con los documentos necesarios para legitimar la personería.

El pliego de peticiones será presentado dentro de los diez días siguientes al de la fecha en que se tomaren los acuerdos indica dos en la letra a) del inciso anterior, cuando la parte solicitante sea un sindicato de trabajadores.

Art. 481.- La solicitud deberá contener:

a) Nombres y generales de la parte solicitada. Si ésta fue re un sindicato u otra persona jurídica, se expresarán también el -- nombre y generales de su representante legal o judicial y extrajudicial, así como el lugar en donde se le puede encontrar para entregar le el pliego de peticiones.

b) Nombre y generales del o de los peticionarios y de la - persona natural, jurídica, sindicato o sindicatos coaligados a cuyo nombre presentan el pliego de peticiones.

c) Nombre de los miembros de la comisión negociadora y de los asesores.

d) Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos que fundamentan el pliego de peticiones.

Art. 482.- Dentro de las veinticuatro horas de presentado el pliego, el Director certificará en los ejemplares de la solicitud, el día y hora de la presentación, sellará todo el pliego, se reserva rá la copia y anexos, y hará llegar el original a la parte a quien - va dirigido.

La persona a quien se entregue el legajo firmará su reci-- bo, si pudiere y quisiere, y el encargado de practicar la diligencia levantará acta que entregará al Director.

Art. 483.- Entregado el pliego de peticiones, la parte re- querida invitará a la otra a que se reúnan para entablar la negocia- ción, concertando, por lo menos, el lugar, días y horarios de las -- reuniones.

En la misma reunión, la parte requerida indicará los nombres de las personas con que ha integrado su comisión negociadora y de - los asesores.

Art. 484.- Si las partes no se ponen de acuerdo respecto de las condiciones en que habrán de negociar, cualquiera de ellas - hará saber tal circunstancia al Director General del Trabajo, quien las reunirá personalmente o por medio de un delegado, en audiencia común, con el propósito de avenirlas y si fracasare en su intento, indicará las condiciones detalladas en el Art. 483.

Art. 485.- Las reuniones de trato directo, salvo determinación expresa de las partes, se llevarán a cabo en el lapso de veinte días hábiles siguientes al de la fecha en que fueron concertadas o señaladas las condiciones de la negociación.

Art. 486.- Las partes procederán de buena fé, haciendo es fuerzos por atraer y acordar sus voluntades. Si llegaren a un enten dimiento integral sobre los términos del contrato o convención, se someterá a la aprobación de la o las respectivas asambleas sindica les.

Otorgada la aprobación, se confeccionará el contrato o -- convención con observancia de las formalidades legales, se firmará y al ser inscrito en la dependencia oficial competente, quedará con cluido el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial, se harán constar en acta que se extenderá en duplicado, los puntos sobre los cuales hubo acuerdo, así como aquellos en que no fue posible entenderse. De inmediato, - cualquiera de las partes podrá presentar un ejemplar del acta al Di rector General del Trabajo y solicitarle que inicie la etapa conci liatoria.

Art. 487.- Si la parte solicitada no se allanare a nego-- ciar, comunicará su negativa al peticionario, con expresión de moti vos, dentro de los diez días siguientes al de recibo del pliego de peticiones.

Se entenderá negativa a negociar cuando la parte solicita da no conteste dentro del plazo indicado. En este caso el Director General del Trabajo librará oficio al Inspector General del Trabajo para que imponga a la parte solicitada una multa de cincuenta a cin co mil colones.

Art. 488.- La negativa a negociar, expresa o presunta, da derecho a la parte solicitante para pedir al Director General del - Trabajo que inicie la etapa conciliatoria.

Art. 489.- Cuando las partes no llegaren a ningún acuerdo en el término prescrito en el Art. 485, cualquiera de ellas podrá - solicitar al Director General del Trabajo que inicie la etapa conci liatoria.

Art. 490.- Dentro de las veinticuatro horas de recibida - la solicitud de conciliación, el Director General del Trabajo podrá designar un conciliador y citará a las partes para que con señala miento de día y hora, comparezcan a la Dirección General con el ob- jeto de que se celebre una audiencia común.

Entre la fecha de recibo de la solicitud y la celebración de la audiencia, no podrá transcurrir un lapso mayor de tres días hábiles.

Si la parte solicitada se allanare a la conciliación, el Director o el conciliador, previa consulta a las partes, señalará los días y horas de las reuniones que no podrán ser menos de dos -- por semana; y las partes expresarán los nombres de los integrantes de sus respectivas comisiones negociadoras y asesores.

En reuniones en que tengan que abordarse asuntos importantes o difíciles, podrán intervenir también uno o más conciliadores nombrados por el Poder Ejecutivo en el Despacho de Trabajo y Previsión Social, a solicitud del Director General del Trabajo.

Art. 499.- El tribunal arbitral estará formado por tres arbitradores. Cada parte nombrará uno: la solicitante al ofrecer el arbitramento; la solicitada al aceptarlo.

Cuando una de las partes o ambas omitieren el nombramiento, lo hará el Director General del Trabajo en la audiencia siguiente a la de recibo de la comunicación de la parte solicitada.

El Director, en la siguiente audiencia a la del recibo antedicho, o de haber hecho la o las designaciones, en su caso, citará a los arbitradores a una reunión que tendrá lugar dentro de segundo día, para que nombren el tercer árbitro, quien será el presidente del tribunal. Si discordaren en la elección, el Director hará el nombramiento en la misma reunión, o en el curso de las veinticuatro horas siguientes.

Cuando el arbitrador designado por una parte, o ambas, se excusare o no concurriere a la reunión, el Director hará la designación del o los sustitutos, en el acto o en el siguiente día hábil.

Si el tribunal queda integrado en la reunión, terminará ésta con el juramento de los arbitradores; en otro caso, los juramentará dentro de las veinticuatro horas de verificada la integración y si no concurriere alguno al señalamiento para juramentarse, será -- reemplazado por otro que el Director nombrará y juramentará en el acto.

Art. 502.- Los arbitradores no podrán excusarse después de juramentados. Podrán ser recusados ante el Director General del Trabajo, dentro de las cuarenta y ocho horas de notificado el juramento a las partes.

El Director resolverá el incidente dentro de las cuarenta y ocho horas y su fallo será inapelable.

Si declarare legal la recusación, en el fallo designará - el sustituto, a quien juramentará en el acto de la notificación y pondrá en posesión del cargo.

No podrá ser recusado un árbitro por la parte que lo nombró.

Art. 516.- Los delegados presentarán al patrono, por intermedio del Director General del Trabajo, original y copia, la solicitud acompañada del documento antedicho.

Art. 517.- La solicitud deberá contener:

- a) El nombre y generales del patrono a quien se le presente. Si fuere persona jurídica, expresará también las de su representante o representantes.
- b) Los nombres y generales de los delegados que actúan en representación de los trabajadores.
- c) Una relación detallada de los hechos en que se hace consistir la violación de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.
- d) Las probables soluciones, si se hubieren concebido.

Art. 518.- Suprimido.

Art. 528.- La huelga no podrá estallar antes del octavo - ni después del vigésimo segundo día posteriores al de la notificación a que se refiere el artículo anterior.

Art. 564.- La huelga y el paro terminarán:

- 1) Por arreglo directo.
- 2) Por someter el conflicto al conocimiento de arbitradores.
- 3) Por la declaratoria de la ilegalidad de la huelga o paro.

En cuanto al arreglo directo se observarán lo dispuesto - en los incisos 1o. y 2o. del Art. 486 y Art. 519; pero se entenderá que hay suspensión de la huelga o paro, durante los trámites de inscripción del contrato o convención, y mientras el Director General del Trabajo no otorgue la homologación respectiva.

En lo relativo al arbitraje se aplicará lo dispuesto en - la Sección Cuarta de este Capítulo.

M O T I V O S

1) Art. 480.- Se pretende, como objetivo principal, claridad en cuanto a que la Dirección General del Trabajo únicamente será intermediario en la presentación del pliego de peticiones, el cual irá dirigido a la parte solicitada, de manera que ésta no tendrá oportunidad de estar oponiendo excepciones basadas en el Art. 603.

Además, para evitar demoras y contratiempos y el mecanismo sea funcional, se pretende recordar: a) que el proyecto debe ser confeccionado como si se tratara de un contrato colectivo o una convención colectiva cuyo contenido está indicado en la Ley; b) que es inexcusable la presentación de los documentos relativos a la personería, ya que los trabajadores, como no ven la regulación en el Código, consideran generalmente que es antojadiza la exigencia de la presentación de tales atestados; c) que el patrono no tenga oportunidad de hacer despidos de hecho sin sanción, además de que el tercer inciso tiene relación con una propuesta alternativa que se hace infra.

2) Art. 481.- Se pretende abarcar casi todas las situaciones que puedan presentarse en relación al contenido de la solicitud.

3) Arts. 486 y 564.- Como las partes van a negociar solas, es bueno recordarles la buena fé.

En estos artículos, se prevee el caso de que sea devuelto el instrumento, sin inscribir; si la parte solicitada se niega, expresa o tácitamente, a dar los pasos pertinentes, la solicitante puede volver a la huelga o paro sin otro trámite.

4) Art. 499.- Se pretende economizar tiempo y además prever algunas modalidades que si no se regulan y se presentan ocasionarán problemas que no solo originarán la dilatación del conflicto, sino que contribuirán en cierto modo a que las partes piensen nuevamente en el irrespeto a la ley. La regulación obedece a que en el juicio por arbitramento regulado en el Código de Procedimientos Civiles, no contempla estas situaciones por razones obvias.

5) Art. 502.- Se hace necesaria la regulación en la forma que se presenta, porque puede ocurrir que se dé el caso que con arreglo al Código de Procedimientos Civiles (Art. 68) deba mandarse archivar las diligencias, y como esta situación no es la prevista en el proyecto, resultaría que se acudiría a medidas de hecho para que continúe el arbitramento, o que los trabajadores se vayan de hecho a la huelga o el patrono al paro, obligados por las circunstancias.

6) Con respecto a los textos de los otros artículos huelgan las motivaciones.

No resistimos la tentación y nos decidimos a comentar algunas de las otras disposiciones del conflicto de intereses. He aquí:

Artículos: 272, 534, 535 y 527.

En materia de acuerdos de huelga debe prevalecer el principio democrático del predominio de las mayorías, el cual ha figurado en las derogadas leyes de sindicatos de trabajadores, en el Código actual y también figura en el proyecto.

Bajo el imperio de la segunda Ley de Contratación Colectiva, (probablemente para poner coto a la malicia de los patronos que despedían de hecho a trabajadores a su servicio, cuando un sindicato les solicitaba la negociación de un contrato colectivo de trabajo, - para que desapareciera la obligación de negociar), fue preciso introducir una variante al principio enunciado, estableciendo la obligación de negociar toda vez que en un momento de los 60 días anteriores a la presentación del proyecto, se hubiere llenado el porcentaje legal (60%); pero la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo no fue objeto de reforma, a fin de que para acordar la huelga - surtiera efecto la modificación verificada en la Ley de Contratación Colectiva.

Posteriormente (1961) se dictó una Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo que prescribió como garantías (Art. 10 y 11) que durante el conflicto colectivo el patrono no tendría más atribuciones y facultades que las de los depositarios judiciales, y los trabajadores no podían ser suspendidos, despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el conflicto y seis meses más, sino por justa causa justificada previamente ante juez competente, salvo las excepciones que la misma ley establecía.

El Directorio Cívico Militar conservó las disposiciones -- de la Ley de Contratación Colectiva, de manera que continuaba en pie, para la negociación pacífica, la modificación al principio democrático del predominio de las mayorías, con lo que se daba a los sindicatos la oportunidad de poder alcanzar el porcentaje y plantear el conflicto colectivo en caso necesario; pero lo que ocurría en la mayoría de los casos era que no alcanzaban el porcentaje y el patrono tenía libertad para elegir entre la negativa a negociar y la de imponer sus condiciones en la negociación.

El Código de Trabajo reunió las distintas disposiciones de leyes anteriores, conservando, en el Art. 227, la facilidad para la negociación pacífica. Como no establece ninguna solución de continuidad con el planteamiento del conflicto colectivo económico con emplazamiento de huelga, quedó a elección de los sindicatos optar entre la negociación pacífica y la negociación compulsiva, según las tendencias del correspondiente patrono, ya que si decide iniciar la negociación pacífica y el patrono efectúa despidos de hecho y desata una campaña, no habrá manera de que el sindicato plantee el conflicto con emplazamiento de huelga por falta del porcentaje legal. Planteado el conflicto, de acuerdo con el Art. 411, si el patrono procede a los despidos de hecho, se entiende que no se altera el porcentaje legal, presunción que armoniza con el Art. 227 en cuanto al quebrantamiento del predominio de las mayorías. Esta presunción ha sido efectiva y aunque choque la circunstancia de que sea menos del 51% el que va a estallar la huelga, esto se vuelve aceptable si se piensa que se está poniendo coto a la malicia de los patronos, pues en todo caso merece sanción la mala fé; criterio que se observa en toda circunstancia y en otras leyes como el Código Civil.

La medida que establece el proyecto, a nuestro juicio no es adecuada. He aquí las razones: a) en las empresas no todos los trabajadores acreditan muchos años de antigüedad, ni devengan salarios altos, de tal manera que un patrono puede razonar que le es más beneficioso pagar la multa más treinta días de indemnización en vez de quince, o dos meses en lugar de un mes; b) los patronos, desde luego pueden valerse de distintos medios para que no entren nuevos adherentes al sindicato y, en consecuencia, no sólo se va a malograr el conflicto sino que pasarán muchos años sin que se pueda plantear otro y, por lo tanto, se acentuará la desarmonía obrero-patronal y la inclinación a irrespetar la ley volviendo a la situación que se pretende corregir.

En resumen enunciamos a continuación las medidas que consideramos efectivas para evitar maniobras que en definitiva hagan propicio el irrespeto a la ley:

a) Que se regule diciendo que el conflicto se entiende surgido desde que el sindicato o coalición de sindicatos de trabajadores acuerde presentar el pliego de peticiones (en armonía con esto ver inciso tercero del Art. 480 propuesto supra) y que los trabajadores en el curso del conflicto no podrán ser despedidos, suspendidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, si no por justa causa previamente justificada ante juez competente, --

salvo excepciones que se indicarán. En este caso se suprime el Art. 272 para no quebrantar el principio del predominio de las mayorías, amén de que dicho artículo se volvería casi innecesario por que se permite la coalición de sindicatos. De consiguiente quedaría suprimida la doble indemnización.

O en vez de lo dicho en el párrafo que antecede se deje la regulación del proyecto pero manteniendo la medida prescrita en el Art. 411 del Código de Trabajo en el sentido de que no se altera el porcentaje legal por los despidos de hecho o que al verificar el estado de huelga se tomarán como votos a favor los de los trabajadores despedidos, y se diga también en el proyecto que el conflicto comienza con el acuerdo de presentar el pliego de peticiones.

b) Se regule que el conflicto comienza en el momento de que se toma el acuerdo de presentar el pliego de peticiones y los despidos de hecho sean sancionados con multa de \$ 10.000,00 por cada infracción y el cuádruplo de la indemnización.

Prosiguiendo con los argumentos para apoyar la modificación de lo regulado en comentario, he aquí otro ejemplo: Un Sindicato o coalición de sindicatos reúne escasamente el 51% de una empresa de 100 trabajadores. El patrono despide un trabajador que tiene derecho a un mes de indemnización (\$ 90.00). Normalmente los sindicatos aceptan dos años de vigencia del contrato. El patrono despide al trabajador indicado, entonces desembolsará \$ 1.180.00; pero se beneficiará con que el sindicato le ofrezca el arbitraje y entonces la ganancia consistirá en que la vigencia del contrato será de tres años y ya puede pensarse lo que le significa, en términos de dinero, un año más de vigencia del contrato. Puede ocurrir que el sindicato reaccione de otro modo y surjan muchas complicaciones.

2) El proyecto debiera regular que en los casos de negativa (expresa o presunta) a negociar en trato directo, en que la parte solicitante se conforme con la negativa, o en los casos en que desista en la etapa conciliatoria, que no se puede presentar nueva solicitud sino después de transcurrido un lapso de tres meses por lo menos.

Esta medida traería como beneficio la claridad de que no se trata de un desistimiento que no permite volver a hacer la solicitud, ya que habrá muchos abogados que por buena fé, o por malicia, harán alegaciones al respecto, logrando las consiguientes demoras y contratiempos; por otra parte, el lapso de tres meses es prudencial para que puedan haber desaparecido las causas alegadas por la parte solicitada y que satisficieron a la parte solicitante.

3) Hay una contradicción entre el inciso último del Art. 527 y el Art. 529, ya que según el inciso aludido, el comité de huelga es órgano de comunicación con las autoridades, lo que se con firma con lo dispuesto en el Art. 547.

Consecuente con lo dicho, queda una alternativa: o se su prime el Art. 529, o se regula con más detalle para evitar confusio nes y diferendos entre el comité de huelga y una junta directiva si sindical cuando ésta no sea la designada como comité de huelga.

4) Arts. 522 y 523. La Dirección General del Departamento Nacional del Trabajo no tiene medios a su alcance para hacer cum plir los compromisos. Medio plausible de lograr el cumplimiento pue de ser una indemnización para la parte perjudicada con el incumpli miento, o una multa fuerte al infractor.

5) Art. 534.- Este artículo, como otros que figuran en el Libro Cuarto, no fijan la competencia a ningún funcionario para im poner la sanción; por otra parte, hay algunos artículos que dan la competencia al Inspector General del Trabajo, sin indicar si la san ción de multa se va a imponer sin formación de causa y sin indicar tampoco el procedimiento.

Conviene regular esto porque el Art. 628 se refiere a las infracciones de los libros I, II y III del Código, de tal manera que este último artículo citado es conveniente revisarlo y modifi car su texto.

6) Art. 555.- Letra a). El conflicto se va dar en una em presa o establecimiento determinado, pero también puede suceder que opere en varios establecimientos de una empresa en el caso de un si ndicato de industria o de gremio. Entonces, para evitar equivocaciones resultaría mejor que la mencionada fracción termine así: tr "trabajadores de la empresa o cada uno de los establecimientos afec tados".

En lo tocante a los conflictos de carácter jurídico, deci mos dos palabras: Como en estos conflictos cabe oponer excepciones (Art. 369) sería conveniente, siguiendo el criterio del proyecto, que se regule la excepción de incompetencia de jurisdicción por ra zón del territorio, ya que el Art. 393 habla de citación a con cilia ción.

En contra se podrá argumentar la existencia del Art. 603 del proyecto y los Arts. 520 y 523 Pr., para resolver el problema; pero esto trae algunos inconvenientes que muchos jueces, por ejem plo, tendrá dudas en la aplicación de esos artículos y mientras to

man su decisión el conflicto se dilatará más de lo previsto. Además, de acuerdo con el Pr., hay que contestar dentro de tres días; pero resulta que en el juicio ordinario de trabajo se contesta dentro de dos.

Como se presume que la parte demandada ha tenido suficiente tiempo para estudiar la demanda, lo conveniente es que se establezca la regulación en el sentido de que se declara sin lugar la excepción, y en el mismo fallo se prevenga al demandado que conteste la demanda de conflicto colectivo jurídico, dentro de los dos días siguientes al de la noticia del fallo.

En virtud de lo dicho y apoyados en el criterio del Dr. Mario de la Cueva, afirmamos que el Derecho Colectivo del Trabajo lo forman cinco instituciones: 1.- La libertad de coalición; 2.- La Asociación Profesional; 3.- El Contrato y la Convención Colectivos de Trabajo; 4.- El Reglamento Interno de Trabajo; 5.- Los Conflictos Colectivos de Trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo, con sus instituciones pretende la categoría de autónomo dentro del Derecho del Trabajo y para alcanzar su finalidad (que, a decir del Dr. de la Cueva, es el respeto del hombre que trabaja), sitúa al sector trabajo en un nivel de igualdad jurídica frente al sector patrono.

CAPITULO III ✨

EL SINDICALISMO: SUS TRES GRANDES PROBLEMAS

La falta de las cosas que acomodan la vida, tiene un nombre: NECESIDAD, palabra mágica generadora de múltiples actividades.- El hombre, en su esfuerzo por agenciarse lo que desca, para satisfacer sus necesidades, para evitar o desvanecer la escasez, se aplica individualmente a la ejecución de su empeño y pronto comprende que le conviene intercomunicarse con sus semejantes, en busca del auxilio mútuo que le facilite el éxito y disfrutar alguna seguridad en el decurso de la vida. En otras palabras, para darse abasto, el hombre trabaja y siente el impulso natural de una vida en común, de vivir unido especialmente con quienes confrontan las mismas necesidades.

Si vive de su trabajo subordinado a otro, el hombre busca unirse con quienes están en las mismas circunstancias, para exigir el pago de sus insatisfacciones al hombre a quien están subordinados. En toda una latitud se forman grupos que se conforman inicialmente con incrementos en la retribución en dinero y algunas otras ventajas marginales en la empresa; después la necesidad los presiona a extender sus demandas a prestaciones de previsión y seguridad de las familias de los agrupados.

Por su lado, el emprendedor busca aunar esfuerzos con otros emprendedores de su región y se agrupan con el propósito de negar o restringir las demandas de los grupos de los hombres subordinados; éstos, que sufren frustraciones en la lucha de sus reivindicaciones, se sienten impotentes y buscan unirse con grupos de la misma clase que funcionan en la misma Región y luego se asocian con grupos idénticos o similares formados en otras latitudes. Los emprendedores hacen lo mismo para cobrar más fuerza.

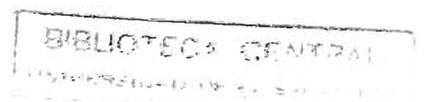
Las agrupaciones de subordinados, ante los fracasos, o de sesperados porque el progreso no llega en la medida de sus necesidades, hacen ostensible el sentimiento de lo inícuo y de lo injusto, y se inclinan por un cambio de la organización y de la forma de gobierno de la comunidad que tanto aman y los resiente. Así las cosas, los subordinados deciden agruparse para defender sus intereses contra el emprendedor y, eventualmente, para cambiar las estructuras actuales de la sociedad y su forma de gobierno, con miras a hacerlos objeto de regulaciones justas que hagan propicia la superación en todos los géneros de quienes prestan servicios dependientes. Esta aspiración debe denominarse y a eso procederemos al instante.

IBIDEM: 2011  
2011

En el Derecho Laboral, los que prestan los servicios subordinados, se llaman "trabajadores" y sus agrupaciones tienen el nombre de -- "sindicatos"; los que reciben los servicios se llaman "patronos" y sus agrupaciones se llaman "sindicatos". A decir verdad, y siguiendo el criterio de la OIT, es más apropiado hablar de "organizacio-- nes sociales", porque incluyen a los sindicatos y todas aquellas -- agrupaciones patronales, de carácter gremial que no son sindicatos, utilizados como instrumentos de lucha contra los trabajadores y sus asociaciones profesionales. La lucha de los sindicatos, tiene el -- nombre de "sindicalismo". En esta lucha hay muchas corrientes de -- especulación con sus reglas de aplicación. Así podemos hablar, se-- gún el punto de vista adoptado, del sindicalismo inglés, del sindi-- calismo francés, del sindicalismo alemán, del sindicalismo estadou-- nidense, del sindicalismo español, del sindicalismo fascista, etc., que mencionamos con el único fin de despertar inquietudes. Algunas de estas teorías tienen la característica de la violencia; todas -- han menester de la unidad de los trabajadores y tienen distintos me-- dios de acción, entre éstos, los hay directos (la huelga, el boicot, el label, la contratación colectiva, la intervención conciliatoria de las autoridades y la ocupación por los trabajadores de los tallo-- res o fábricas) e indirectos (participación en política).

Resumiendo, el Sindicalismo enfrenta tres problemas que están reseñados en las líneas que anteceden: 1.- La Unidad de los -- Trabajadores; 2.- Las Finalidades del Sindicalismo; 3.- La táctica sindical.

Hasta estos días no se ha concebido la forma de organiza-- ción social y política, más justa y sucedánea de la actual.



## CAPITULO IV

### EVOLUCION DE LOS ALCANCES DE LAS LEYES SINDICALES

#### FRASES PRELIMINARES:

Las constituciones políticas dictadas en el Siglo pasado - hablan de libertad de trabajo y de libertad de asociarse como derecho individual en tanto que los códigos penales de la época prohíben los "conciertos y coligaciones para hacer subir o bajar el precio de los jornales, mercaderías u otros efectos". 1/ Esto se explica diciendo que las constituciones y códigos penales fueron elaborados bajo la influencia de la economía liberal basada en el individualismo que sostenía el principio de la libre competencia entre los individuos y, por consiguiente, la ciudadanía tenía derecho a elegir y --- ejercer libremente su profesión; pero no podía asociarse para obtener pluses o mermas en las retribuciones por que eso es de la competencia del Estado, el cual, dice el individualismo, tiene obligación de procurarle trabajo a sus súbditos.

Cuando surgió la teoría del socialismo cambió el panorama y el Estado, aunque sigue con las obligaciones dichas, permite la existencia de asociaciones profesionales para la defensa de los intereses comunes de los asociados. Pese a los postulados del socialismo, la letra de las constituciones de 1939, 1944 y 1945 no fue positiva en los respectivos capítulos referentes al trabajo ya que el legislador secundario no los desarrolló.

Algunos países, (especialmente los latinoamericanos y entre estos El Salvador) han incluido normas de trabajo en sus constituciones políticas, para completar el cuadro de los derechos fundamentales del hombre y para obligar al legislador secundario a que le gisle respecto al trabajo respetando ciertos principios que evitan el abuso del más fuerte. La sindicalización es una manera de hacer concreto el principio constitucional enunciado así: "Todos los hombres son iguales ante la Ley". (Art. 150 Cn. del 62).

#### \* LEGISLACION PRIMARIA:

La Cn. de 1950, en el Art. 192, inc. lo., prescribía: "Los patronos, empleados privados y obreros, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, for-

---

1/ Pn de 1826 (Art. 311) y los demás hasta el vigente de 1904 (Art. 503).

mando asociaciones profesionales o sindicatos".

La interpretación literal del texto transcrito, hace pensar que el derecho de sindicarse es de: a) Los patronos privados; - b) los empleados privados; c) los obreros al servicio de patronos - privados y los obreros al servicio del Estado.

La Constitución de 1962, en el inc. lo. del Art. 191, dispone: "Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos".

La letra del precepto constitucional da la idea de que -- tienen derecho a sindicarse: a) los patronos privados; b) los empleados y obreros privados; c) los empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas.

#### \* LEGISLACION SECUNDARIA:

I.- La Ley de Sindicatos, a que nos hemos referido supra, en el Art. lo., disponía que tenían derecho de organizarse en sindicatos, los empleados y obreros de las empresas y establecimientos - comerciales o industriales; pero ese derecho era negado a: 1.- los trabajadores de empresas agrícolas; 2.- a los trabajadores de empresas que se dediquen a labores de temporada (por ejemplo beneficios de café, ingenios de azúcar); y 3.- a los trabajadores que representan al patrono, que a tenor de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, en el inc. 2o. del Art. 4o., eran "los directores, gerentes, administradores, caporales y en general quienes ejercen funciones de dirección y administración".

La Ley de Sindicatos, en el Art. 7 facultaba a los trabajadores antedichos para que se organizaran en sindicato de gremio y en sindicato de empresa, con estas salvedades: 1.- no podían agruparse en sindicato de gremio: a) los trabajadores que desempeñaran cargos de confianza; b) los trabajadores que "pertenezcan al servicio doméstico"; y 2.- no se permite el sindicato de sindicatos.

Aquí nos limitamos a destacar la circunstancia de que la Ley de Sindicatos (1) otorgaba el derecho de organizarse en sindicatos, a los trabajadores dependientes de patronos titulares de empresas industriales o comerciales; (2) llamaba trabajadores a las personas que la Ley de Contratación Individual de Trabajo definía - como representantes patronales; (3) no definió lo que debía enten--

derse por "sindicato de sindicatos"; (4) no podían organizarse en --  
sindicato de gremio los trabajadores que prestasen servicios de ca--  
rácter doméstico en empresas industriales o comerciales.

II.- Ley de Sindicatos de Trabajadores (D.L.No.353 de fe--  
cha 13 de agosto de 1951, publicado en D.O. del 24 del mismo agos--  
to), en el Considerando IV, expresaba: "que la modalidad sindical co--  
nocida por "Sindicato de Industria" debe de ser precisada en sus al--  
cances en la nueva ley, para que las asociaciones de ese tipo respon--  
dan a los fines mencionados en el Considerando anterior, y para que  
no constituyan un medio de violar la prohibición y funcionamiento de  
Sindicato de Sindicatos, por cuanto estos tipos de uniones se pres--  
tan al desarrollo de actividades demagógicas que distraen de sus fi--  
nes netamente laborales a las clases trabajadoras debilitando sus --  
legítimos vínculos sociales". En el Art. 10. otorgaba el derecho de  
asociarse en sindicatos a los empleados privados y a los obreros, ex--  
cluyendo a los trabajadores que desempeñan labores propias de la --  
agricultura y a los domésticos. En el Art. 5 reconocía tres clases --  
de sindicatos: de gremio, de empresa y de industria, prescribiendo --  
que en sindicato clase de empresa solo podrán organizarse trabajado--  
res permanentes. A tenor del Art. 14, quedaba a juicio de la Asam--  
blea General o Seccional, según el caso, aceptar como miembros del --  
Sindicato (o de la Seccional) a los empleados de confianza y repre--  
sentantes patronales.

La letra de la Ley no es clara, porque no se sabe si pue--  
den sindicarse los obreros al servicio del Estado o de las Institu--  
ciones Oficiales Autónomas o Semi-autónomas. La Ley de Contratación  
Colectiva, tampoco resolvía la duda.

III.- El Código de Trabajo (D.L.241 del 22 de enero de --  
1963, publicado en D.O.No.22, Tomo 198 del 10. de febrero del mismo  
año) en el Art. 181 otorga el derecho de organizarse en sindicatos:  
"a) Los patronos, obreros y empleados privados que laboren en empre--  
sas comerciales, industriales o de servicios; b) Los obreros y em--  
pleados de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas".  
Permite la formación de Federaciones y Confederaciones (Artos. 217  
al 223). Conserva lo que disponía la Ley de Sindicatos de Trabajado--  
res en torno a los empleados de confianza y representantes patrona--  
les; pero en el Art. 203 No. 5 les prohíbe que sean directivos del  
sindicato, siendo extensiva la prohibición hasta en las directivas  
de las federaciones y confederaciones, conforme al Art. 223, inc.  
2o. no exige ser trabajador permanente para agruparse en sindicato  
de empresa. En cuanto a los empleados y obreros de las institucio-

nes oficiales autónomas y semi-autónomas, dispone que pueden organizarse en sindicato clase empresa (Art. 186 inc. 2o.).

Los tres estatutos comentados, refieren que el derecho a organizarse en sindicatos es libremente, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, repitiendo así los textos constitucionales, para recordar a toda persona que los titulares del derecho de sindicarse no deben ser estorbados en el ejercicio del mismo.

## CAPITULO V

### SINDICACION DEL TRABAJADOR DEL CAMPO

Para todas las cosas hay sazón, y todo lo que se quiere debajo del cielo, tiene su tiempo.

Ecclesiastés 3: 1

Una observación al Capítulo anterior, dirán quienes piensan que asociarse no es derecho fundamental del hombre, basados primordialmente en la Declaración de los Derechos del Hombre, que proclamó la Revolución Francesa. Nosotros, empero, estimamos que el derecho de asociarse es fundamental porque el hombre por naturaleza -- tiende a buscar la compañía de los demás. Hay que tener presente -- que en estos días el hombre pretende otras conquistas adicionales a las que obtuvo con motivo de la Revolución Francesa de 1789.

La aclaración es obligada porque en nuestro país hay polémica en torno al derecho del trabajador campesino a sindicarse. En efecto: si fijamos nuestra atención en el Capítulo "Trabajo y Seguridad Social" de la Constitución Política de 1950, nos convenceremos que el constituyente, quizá por razones de política nacional, -- excluyó al trabajador del campo al otorgar el derecho de organizarse en sindicatos (Art. 192), otorgándoles expresos derechos en el -- Art. 190. Si comparamos dicho Capítulo con el de igual denominación que figura en la Carta Magna de 1962, nos enteraremos que la situación del trabajador del campo es la misma, acaso por las mismas razones.

Está planteada la interrogante de si el legislador secundario tiene facultad o no de regular el derecho de los campesinos a organizarse en sindicatos. Quienes aún se aferran a las ideas del -- liberalismo e individualismo, sostienen la negativa diciendo, entre otros argumentos, que tanto la Cn de 1950 como la de 1962, no tienen un precepto igual o similar al Art. 8 de la Cn. de 1886 que habla de derechos anteriores y posteriores al Estado. La postura es equivocada porque los "Documentos Históricos" de la Cn. de 1950 revelan -- que el Constituyente abandonó el liberalismo y el individualismo.

Son más concluyentes los argumentos esgrimidos en apoyo -- de la respuesta afirmativa, porque (1) a tenor del Art. 152 Cn. de (1962); "Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a -- privarse de lo que ella no prohíbe"; (2) de conformidad con el Art. 195 Cn. (1962), la enumeración de los derechos que el Art. 189 pres

cribe para el trabajador agrícola, no excluye a otros que se deriven de los principios de justicia social, y es de justicia social - que el trabajador agrícola se sindique; (3) el paralelo entre los Artos. 110 y 192 Cn (1962), hace concluir que los trabajadores agrícolas están facultados para tomar acuerdos válidos de huelga, la -- cual es el medio eficaz para que el trabajador obtenga mejores condiciones de trabajo y si las va a obtener a través de la contrata-- ción colectiva, es lógico suponer que debe estar sindicalizado pues to que la contratación colectiva es el complemento del sindicato.

Hay inquietud en algunos sectores privados acerca de la - sindicación del trabajador del campo. Funcionarios gubernamentales están haciendo estudios al respecto.

En la última decena de junio y a principios de julio de - 1971 en curso 1/ en la prensa citadina se publicaron convocatorias de asociaciones de patronos a sus miembros, con invitación extensiva a diputados de la Asamblea Legislativa por el Departamento de -- Santa Ana, para asistir a reuniones tendentes a discutir la sindica ción del trabajador del campo, en virtud de que la Asamblea Legisla tiva procedería en breve a estudiar el Libro II del Proyecto de Cód- igo de Trabajo presentado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También figuraron remitidos de organizaciones obreras y de organizaciones estudiantiles exigiendo que en el nuevo Código de -- Trabajo se incluya el derecho de los campesinos a organizarse en -- asociaciones profesionales.

Haciendo abstracción de la polémica en comento, sostene-- mos que el Proyecto de Código de Trabajo aludido, da base para pen- sar que permite a los trabajadores agropecuarios organizarse en sin dicato clase empresa o en sindicato clase gremio, a saber: en el -- Art. 203, fracción a) se permite que se asocien en sindicato "Los - patronos y trabajadores privados", en tanto que el Art. 208 les ex- cluye en la formación de sindicatos de industria. He aquí el texto: "Art. 208.- Sindicato de Gremio es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad. Sindicato de Empresa es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autóno- ma o semi-autónoma. Sindicato de Industria es el formado por patro- nos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial o de servicios". Coincide con nues-

---

1/ La Prensa Gráfica, ediciones del 16, 23, 24 y 25 de junio y lo. de julio. El Diario de Hoy, fecha 23 de junio.

tro criterio la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa que, en lo pertinente, dijo en su informe a la Asamblea "El artículo 203 pasa a ser artículo 205, se aprueba como el proyecto, pero se le adiciona, después del punto y coma del literal a) lo siguiente: Los trabajadores que laboran en la agricultura y la ganadería solamente podrán constituir sindicatos de gremio y sindicatos de empresa". El sector obrero, a su vez ha propuesto a la Asamblea la supresión de las fracciones a) y b) del Art. 203 del Proyecto, habiendo sugerido al mismo tiempo que el Art. 208 quede redactado así: "Art. 208.- Sindicato de Gremio es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad. Sindicato de Empresa es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa. Sindicato de Industria es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial agropecuaria o de servicios. Sindicato de Oficios Varios..." Nos parece innecesario el agregado propuesto por la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa porque el mismo texto del Proyecto está permitiendo la organización del trabajador agrícola en sindicato clase empresa y en sindicato clase gremio. En cuanto a la propuesta del Sector Obrero, en lo referente al trabajador del campo, estimamos que basta con que en el Proyecto, al definir el sindicato clase Industria se diga que "es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas del mismo giro".

Hay una tendencia internacional de equiparar al trabajador agrícola con el trabajador urbano. En 1921 tuvo lugar en Ginebra, Suiza, la firma del Convenio Internacional del Trabajo No. 11, a virtud de cuyo Art. 10. "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y coalición que a los trabajadores de la industria" 2/ Refiere el señor Guillermo Cabanellas 3/ que "También el problema del derecho de asociación relativo a los sindicatos de los trabajadores rurales fue planteado en la III Conferencia Internacional Americana de Agricultura, celebrada en agosto de 1945: Recomendó a los gobiernos que "estimulen por todos los medios a su alcance la agremiación de los obreros agrarios y muy especialmente la

---

2/ Citado por el Profesor  
Guillermo Cabanellas, en el  
Tratado de Derecho Laboral, Tomo III.

3/ Obra citada.

de los pequeños productores". La declaración no implica sino la formalización de sindicatos agrarios, que pueden o no tener carácter profesional; y el hecho de particularizar, especialmente, a los pequeños productores indica que, sobre el reconocimiento del derecho de sindicación, se tuvo en cuenta la necesidad de unir fuerzas para la defensa de la vida y producción rurales".

Los Ministros del Trabajo de los Estados miembros de la OEA, reunidos del 5 al 11 de mayo de 1963, en Bogotá, República de Colombia, en la "Declaración de Cundinamarca", hicieron, entre --- otras, estas recomendaciones: "32. Los gobiernos latinoamericanos reconozcan a los trabajadores agrícolas los mismos derechos que las leyes garantizan a los otros sectores laborales, especialmente su derecho a la libre sindicalización. 33. Los gobiernos faciliten --- adiestramiento especial para los trabajadores agrícolas en forma de asegurar su participación en los beneficios del desarrollo económico y social".

La Ley Agraria habla de jornaleros, de colonos, arrendatarios, operarios, y el Código de Trabajo alude a trabajadores agrícolas permanentes y temporales; lo que nos hace pensar que la sindicación del trabajador rural presenta dificultades que no se manifiestan en el trabajador urbano. Cada categoría de campesino tiene intereses distintos y amerita un estudio serio de parte del Gobierno -- (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Agricultura y Ganadería), o a nivel universitario (Facultad de Derecho, Facultad de Humanidades), para saber a ciencia cierta la manera adecuada de respetar la libertad sindical del trabajador campesino.

En algunos países hay sindicatos de trabajadores agropecuarios sujetos, por ministerio de la ley, a limitaciones no contempladas para los sindicatos de los trabajadores urbanos 4/. Nuestro parecer es que si se otorga la organización del trabajador campesino, que sea en igualdad de circunstancias que para el trabajador urbano; pero tomándose las disposiciones necesarias para que el trabajador agropecuario, a través de los sindicatos, logre superarse en todos los órdenes y acuse mayor sentido de responsabilidad.

---

4/ En Chile, por ejemplo, según Alfredo Gaete Berríos en su "Derecho Colectivo del Trabajo".



CAPITULO VI

SINDICACION DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

Y yo os digo: Pedid, y se os dará; buscad, y hallareis; llamad, y os será abierto.

Lucas 11:9; Mateo 7:7

SECCION I

DE LA ADMINISTRACION CENTRAL

El sindicato formado por trabajadores agropecuarios, debe sustituir, o tal vez hacerle competencia, o brindarle su colaboración al Instituto de Colonización Rural, en la tarea de "...contribuir al mejoramiento social, moral y material de los trabajadores del campo", realizando estos fines: "a) La radicación o establecimiento de los trabajadores rurales en regiones del territorio nacional que puedan ser destinadas ventajosamente a explotaciones agrícolas; b) La elevación del nivel cultural de los campesinos, y el mejoramiento de sus condiciones de vida; c) El aumento y mejora de la producción agrícola; d) La industrialización progresiva de los productos de la tierra; y e)..." 1/.

Un sindicato con tales fines deseamos para los servidores del Estado, a quienes la Constitución Política de 1950 no incluyó entre las personas que facultaba para organizarse en sindicatos, y la Constitución de 1962 excluye, sin lugar a duda, porque solamente otorga ese derecho a los empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas.

Es motivo de meditación que el maestro Mario de la Cueva no comente 2/ la sindicación de los trabajadores del Estado, que regulaba la Ley Federal del Trabajo dictada por la Legislatura Mexicana en 1931 y que presenta, el Licenciado Alberto Trueba Urbina, en su obra intitulada "La Ley Federal del Trabajo Reformada".

Con fecha 9 de julio de 1948, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 3/ adoptó el Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (no ratificado por El Salvador), en cuyo Art. 9, inciso lo., prescribe:

1/ Art. 3 Ley Orgánica del ICR, publicada en D.O. 200, Tomo 193, de fecha lo. de Novbre. de 1961.

2/ "Derecho Mexicano del Trabajo", obra citada.

3/ "La Libertad Sindical" de la Oficina de la OIT.

"La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas en el presente Convenio". La misma Conferencia, con fecha 10. de julio de 1949, adoptó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 4/ (no ratificado por El Salvador), en el que figura (Art. 6) que el Convenio "no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto". La razón probablemente radica en la idea de que los funcionarios no están vinculados al Estado por un contrato y son ellos quienes ejercen las funciones públicas como órganos del Estado.

La Constitución de 1962 (Art. 110), al igual que la Carta Magna de 1950, dispone: "Se prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos".

La sindicación de funcionarios y empleados públicos y entre éstos los de los municipios, es un tema polémico 5/, porque hay autores que la rechazan de plano en tanto que otros la admiten con reservas. Hay una corriente moderna que se pronuncia en favor de la sindicación de los servidores del Estado. Correspondencia epistolar procedente de Puerto Rico, revela que a fines de 1970, el Instituto de Relaciones de Trabajo de Puerto Rico, dependencia universitaria que funciona en el Recinto de Río Piedras, tuvo lugar un foro que versó en torno a "La Problemática de la Negociación Colectiva en el Sector Público", en el cual fueron estudiadas estas ponencias: "Diferencias y Similaridades en el Sector Privado y en el Sector Público", "Trayectoria de Organización en el Sector Público", "Principios de Administración de Personal en el Sector Público y el Ambito de la Negociación Colectiva", "Experiencia Europea en el Sector Público", "Unidades Apropriadas para la Negociación Colectiva en el Sector Público", "Resolución de Conflictos en el Sector Público" y "Perspectivas de la Negociación Colectiva en el Gobierno".

En ese forum y otros, los profesores universitarios puertorriqueños llegaron a la conclusión, y así lo hicieron, de asociarse en sindicato como el medio más idóneo para la "adecuación entre posibilidades y objetivos en la consecución de auténticas soluciones".

4/ "La Libertad Sindical" de la Oficina de la OIT.

5/ Ver 3er. Tomo del "Tratado de Derecho Laboral, por el maestro Guillermo Cabanellas.

SECCION II

DE LA ADMINISTRACION DESCENTRALIZADA

Acaso por inspiración doctrinal 6/, en El Salvador ha sido ostensible la idea de asimilar a las instituciones oficiales autónomas como antes de derecho privado. Así, a ejemplo, en el D.O. de fecha 17 de agosto de 1953, fue publicado el D.L. No. 1117, emitido el 31 de julio del referido 1953, a virtud del cual, la aplicación de la Ley de Contratación Individual de Trabajo (decretada el 19 de marzo de 1953), fue extensiva a la "Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel", dependencia del "Instituto de Vivienda Urbana". Las razones que precedieron y fundamentaron el Decreto aludido, esencialmente están expresadas en Considerandos y entre éstos figuran: "II.- Que las actividades de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel, son -- análogas a las de cualquier empresa industrial de carácter privado, como son, también, análogas las relaciones de trabajo que en ella se desarrollan; III.- Que el Derecho Administrativo admite que el Estado puede contratar como persona de Derecho Público o como persona de derecho privado, y que cuando lo hace en este último carácter debe - sujetarse al régimen jurídico que regula las relaciones privadas de contratación, siempre que con ello no se lesione el interés colectivo; IV...."

El Directorio Cívico Militar decretó el 24 de noviembre de 1961, para que entrara en vigencia el lo. de mayo de 1962, la "Ley - del Servicio Civil", de cuyo campo de aplicación excluía a los organismos descentralizados "que se rijan por leyes aplicables a la empresa privada que establezcan mejores condiciones para su personal"7/ El 8 de enero de 1962, una Asamblea Constituyente decretó la vigente Constitución Política, en cuyo Art. 191 indica las personas que pueden organizarse en sindicatos, entre las cuales quedaron incluidos - los obreros y empleados de las instituciones oficiales autónomas y - semiautónomas. Después fue reformado el Art. 2 de la Ley del Servi-

6/ Ver Tomo III Tratado de Derecho Laboral, por Guillermo Cabanellas; Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, por Ernesto Krotoschin; Derecho Administrativo, Tomo I, por Rafael Bielsa; sentencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dictada el 10 de junio de 1957, resolviendo excepción de incompetencia de jurisdicción opuesta por el IVU, publicada en el No. 26 de la Revista de Trabajo, San Salvador.

7/ Uno de esos organismos era la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA).

cio Civil, señalándose en el inciso primero: "Quedan sujetos a las disposiciones de esta Ley, con las excepciones que después se dirán, los funcionarios y empleados de la Administración Pública y de la Municipal y los de los organismos descentralizados de las mismas que no gocen de autonomía económica o administrativa"8/. Contrario sensu, los alcances de la Ley del Servicio Civil, en virtud de la reforma, no se extienden al personal de las instituciones oficiales que tengan autonomía económica o administrativa. Por D.L. No. 241, de fecha 22 de enero de 1963, publicado en D.O. No. 22, Tomo 198 del 10 de febrero siguiente, tiene existencia el Código de Trabajo vigente, de conformidad con el cual, (Artos. 2 y 3), las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas tienen personal (obreros) que se le aplica el derecho individual de trabajo; y personal (empleados) sujeto a las leyes administrativas, con excepciones, por ejemplo, la Ley del Servicio Civil. Sin embargo, las condiciones de prestación de servicios, tanto de obreros como de empleados, pueden modificarse -- por medio de contratos colectivos de trabajo, siempre que los obreros y/o empleados se asocien en sindicatos, que se organizan y funcionan de la misma manera que los sindicatos formados por los trabajadores de empresas privadas (Artos. 3, 181 y 186 C. de T.).

Hay dudas en la inteligencia y aplicación del Art. 3 C. de T. que devienen del texto constitucional. En efecto: La Cn de 1962 es un trasunto inexacto de la Cn de 1950, la cual presenta un conjunto de disposiciones armónicas, principalmente en lo tocante al derecho de organizarse en asociaciones profesionales. La Asamblea Constituyente, que acordó la Carta Magna de 1962, en el Art. 191 introdujo la novedad de que los empleados y obreros de las instituciones -- oficiales autónomas o semi-autónomas tienen derecho a sindicarse; pero se olvidó de adecuar otros preceptos que figuraban en la Cn de -- 1950, así, a ejemplo, la Cn de 1962, como la de 1950, preceptúa: 1.- En el Art. 182, que "El trabajo estará regulado por un Código de Trabajo, que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre Capital y trabajo, y estará fundado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, y especialmente en los siguientes...", que indica en once ordinales -- que no se refieren al Estado ni a sus servidores, sino a patronos -- privados que son los emprendedores representativos del Capital a que alude la Cn.; 2.- Por otra parte (Artos. 110 y 111) prohíbe la huelga a los funcionarios y empleados públicos y a los municipales, así como el abandono colectivo de sus cargos; 3.- además, en el inc. 4o. 8/ D.L. No. 231-14 XII 1962- D.O. 20/XII/62.

del Art. 122, prescribe: "Las instituciones y empresas estatales de carácter autónomo y las entidades que se costeen con fondos del Erario o que tengan subvención de éste, excepto las instituciones de crédito, se registrarán por presupuestos especiales y sistemas de salarios aprobados por el Poder Legislativo". Acaso la legislatura que decretó el Código de Trabajo, en presencia de las regulaciones indicadas, dispuso en el Art. 238 que todo contrato colectivo celebrado por una institución oficial autónoma o semi-autónoma debe someterse a la aprobación del respectivo ministro de Estado, quien debe oír -- previamente la opinión del Ministro de Hacienda y de la Corte de -- Cuentas de la República. El inc. 4o. del Art. 122 Cn y el Art. 238 C. de T. son la base en que nosotros nos apoyamos para sostener que la negociación de un contrato colectivo con una institución oficial autónoma o semi-autónoma tiene siempre el carácter de voluntaria aun cuando, a tenor del Art. 226 C. de T., tenga la calidad de obligatoria.

Los redactores del Proyecto de Código de Trabajo probablemente interpretaron las regulaciones constitucionales antedichas en el sentido de que las referidas instituciones oficiales tienen similitud con las empresas privadas, pues una de las disposiciones -- transitorias (el Art. 633) preceptúa que "Las instituciones oficia-- los autónomas o semi-autónomas deberán celebrar contratos individuales de trabajo con los empleados y obreros a su servicio, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que entre en vigencia este -- Código", lo cual es lógico por cuanto que en nuestro país tenemos -- instituido el contrato colectivo de índole normativa, que presupone la existencia de contratos individuales de trabajo; además, obliga a las expresadas instituciones (Art. 302) a tener Reglamento Interno -- de Trabajo aprobado por el Jefe del Departamento de Relaciones del -- Trabajo, así como a someter los conflictos de intereses a arbitraje obligatorio (Art. 513) cuando no hubiere sido resueltos en las eta-- pas de trato directo y conciliación y las partes no los hubiesen sometido a arbitraje voluntario, amén de que en los conflictos colecti-- vos de carácter jurídico, prescribe sanción pecuniaria hasta de -- \$ 5000.00, para la institución infractora y los miembros de la Junta Directiva de la institución (Art. 475).

Para terminar, solo nos resta decir algunas palabras de -- identificación de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, de las cuales hay muchas que se han incorporado al Régimen del Seguro Social, como lo están los patronos y trabajadores privados; --

algunas, como queriendo hacer énfasis en la calidad de entes descentralizados 9/ contemplan un "plan de pensiones y demás prestaciones sociales en favor de su personal...", como queriendo indicar que los **servidores** de las instituciones oficiales autónomas deben quedar excluidos de la Ley de Pensiones y Jubilaciones Civiles que comprende a los servidores de la administración central y a los de los municipios.

Dado el título de la presente tesis, para exponer los elementos que individualizan a las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas, vamos a extraerlos del contenido de dos leyes, a saber: la de Creación de la "Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados" (ANDA) 10/ y la de Creación de la "Comisión Directiva de la Fábrica de Hilados y Tejidos de Mejoramiento Social", 11/ por ser las que tenemos a mano.

La Ley de ANDA, a tenor del Art. 1, inc. 1o., dispone: - - "Créase por esta Ley la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados que en el texto de esta Ley se denominará A.N.D.A., con carácter de Institución Autónoma de Servicio Público, con personalidad jurídica, y con domicilio en la capital de la República". En el Art. 3 figuran las facultades y atribuciones de A.N.D.A., y traemos a cuento: la de nombrar funcionarios, empleados, representantes y agentes, determinándoles las facultades y deberes inherentes a sus cargos; contratar consultores, superintendentes, administradores, abogados y otros expertos, necesarios para cumplir los fines de la Institución; adquirir toda clase de bienes muebles o inmuebles y disponer de aquellos que considere innecesarios; instaurar las acciones que estime convenientes, transigir y celebrar arreglos judiciales y extrajudiciales; celebrar contratos, formalizar todos los instrumentos y realizar todos los actos y operaciones que fueren necesarios o convenientes para llevar a efecto las facultades y atribuciones que la Ley le confiere. El Art. 4 se refiere al patrimonio de A.N.D.A. En el Capítulo III (Artos. 6 al 22) habla de la forma como está organizada, así como de sus facultades de dirección y administración, estando facultada para establecer las normas internas relativas a horarios de trabajo y todas las prestaciones sociales en favor de su personal. En el Capítulo V, específicamente en el Art. 30, inc. 1o., prescribe: "A.N.D.A., estará sujeta a un Presupuesto Especial, que se

9/ Ver Ley de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, Artos. 2º y 30.

10/ D.O. No. 230, Tomo 201 del 6 de diciembre de 1963.

11/ D.O. No. 70, Tomo 146 del 25 de marzo de 1949.

preparará, votará, ejecutará y sobre el cual rendirá cuentas, conforme a las disposiciones que siguen..." El Presidente de A.N.D.A. es su representante judicial y extrajudicial (Art. 12).

Podemos decir, con base en la Ley de A.N.D.A., que existe una institución oficial autónoma cuando es creada por una ley, teniendo como características: que es una persona jurídica capaz de demandar y ser demandada por intermedio de un funcionario que la representa judicial y extrajudicialmente; tiene por fin la prestación de un servicio público en virtud de delegación del Estado que es a quien ordinariamente le corresponde prestarlo; tiene un patrimonio propio y se autogobierna sin someter sus actos a la aprobación de otro organismo descentralizado o que forme parte de la administración central.

La segunda Ley, como hemos anunciado, vamos a utilizarla para formarnos la idea de lo que es una institución oficial semiautónoma. Empecemos por leer dos de sus considerandos: "I.- Que con el objeto de incrementar la economía nacional y cumplir los fines que señala la Ley Orgánica de Mejoramiento Social, 12/ se hace necesario poner en estado de producción la Fábrica de Hilados y Tejidos -- que dicha Institución posee en la ciudad de San Miguel; II.- Que para conseguir los fines indicados se impone crear un organismo especial autónomo y con carácter de empresa industrial, dependiente de Mejoramiento Social, y el cual tendrá bajo su dirección y control el funcionamiento y producción de la Fábrica mencionada". El Art. 1o., inc. 1o., reza así: "Créase la dependencia de Mejoramiento Social -- que se denominará Comisión Directiva de la Fábrica de Hilados y Tejidos de Mejoramiento Social, con domicilio en la ciudad de San Miguel". En el Art. 2, dispone: "La Comisión Directiva tendrá autonomía en todo lo que se relacione con el funcionamiento, administración, trabajo y producción de la Fábrica y con la distribución y venta de los artículos allí elaborados". "La Comisión Directiva, prescribe el -- Art. 6, tomará sus resoluciones por unanimidad; en caso contrario dará cuenta inmediatamente a la Junta Directiva de Mejoramiento Social, quien resolverá en definitiva". La Fábrica tendrá personalidad jurídica y la Comisión Directiva la representará judicial y extrajudicialmente (Artos 7 y 8). Puede ejecutar los siguientes actos que -- son válidos siempre y cuando los apruebe la Junta Directiva de Mejoramiento Social (Art. 8): preparar su presupuesto anual y la Ley de Salarios correspondiente a la Fábrica; celebrar contratos con el personal técnico necesario para el funcionamiento de la Fábrica; adquirir 12/ Ahora Instituto de Vivienda Urbana.

rir materia prima cuyo valor exceda de \$ 10.000.00.- Está obligada a rendir informes que le pida la Junta Directiva, el Presidente o el Vicepresidente de Mejoramiento Social. En el Art. 9 manda que tenga un patrimonio propio. Hay un Tesorero que lo nombra la Junta Directiva de Mejoramiento Social (art. 10).

Las disposiciones legales relacionadas supra son evidencia de que la Comisión Directiva de la Fábrica de Hilados y Tejidos de - Mejoramiento Social (ahora I.V.U.) tiene las mismas características de A.N.D.A. con la variante de que goza de menor poder de decisión, porque en algunos casos no valen sus actos si no los aprueba el IVU, institución ésta que resuelve en definitiva cuando la Comisión Directiva de la Fábrica no es unánime, amén de que dicha Comisión no tiene facultad para nombrar al Tesorero de la Fábrica.

El Proyecto de Código de Trabajo, en el Art. 2 regula que "Este Código se aplica... 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;... "El Art. 203 del Proyecto está redactado así: "Art. 203.- Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses - económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, credo o ideas políticas, las siguientes personas: a) los patronos y trabajadores privados; b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas. Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato".

La Corte Suprema de Justicia, en su dictamen constitucional en torno al Proyecto aludido, propone que la fracción de referencia quede redactada así: "B) A las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas y a sus trabajadores;... explicando que "se elimina de la redacción la explicación de que el Instituto Salvadoreño de Seguro Social es una institución autónoma, porque a nadie escapa que - según su propia naturaleza y por su organización y funcionamiento emanados de su Ley Orgánica, dicha entidad es una institución oficial - autónoma, como lo es la Universidad de El Salvador, la CEPA, la CEL, etc.". En el Primer Informe del "Estudio base para el dictamen del proyecto de Código de Trabajo", de fecha 7 de mayo de 1970, preparado para la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, los doctores Alberto Ulloa Castro y José Antonio Morales Erlich, son de parecer que "debe suprimirse en el literal "b" la frase "se entiende que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social es Institución Autónoma", por ser antitécnico, ya que una calificación de tal naturaleza no es

propia de un Código de Trabajo. Por otra parte, aún al suprimir esa frase por sus características propias, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social siempre queda comprendido dentro del concepto genérico de instituciones autónomas".

La frase que la Corte Suprema de Justicia y los doctores - Ulloa y Morales Erlich proponen que se suprima, fue puesta en el Proyecto por iniciativa nuestra y para convencer a la Comisión redactora tuvimos que argumentar de esta manera: La derogada Ley de Seguro Social, 13/ en el art. 2o., prescribía: "La organización y administración del Seguro Social estará a cargo de una sola institución autónoma, de Derecho Público, con personalidad jurídica propia, que se crea por medio de esta ley. Su domicilio será la ciudad de San Salvador y se denominará "Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y, - para los efectos de esta ley de sus reglamentos, Instituto". La vigente Ley del Seguro Social 14/ prescribe sobre el particular: "Art. 4.- El planeamiento, la dirección y la administración del Seguro Social, estarán a cargo de un organismo que se denominará Instituto -- Salvadoreño del Seguro Social, persona jurídica que tendrá su domicilio principal en la ciudad de San Salvador. En el contexto de esta ley y en los reglamentos respectivos podrá denominarse simplemente - Instituto". "Art. 5.- El Instituto funcionará como una entidad autónoma, sin más limitaciones que las que emanan de la Ley; y gozará de todas las prerrogativas y exenciones fiscales y municipales establecidas por las leyes a favor de las instituciones oficiales autónomas ". El "Decreto Legislativo sobre Embargabilidad de Sueldos y Pensiones de Funcionarios y Empleados Públicos" 15/ tiene su primer considerando redactado así: "I.- que es deber del Estado dictar las disposiciones necesarias que garanticen la percepción de los sueldos de sus empleados y de los que dependen los municipios, de las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas y del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ya que en la mayoría de los casos, esos sueldos constituyen la única fuente de ingresos económicos de que disponen dichos empleados para su sostenimiento y el de sus familiares"; y en el Art. 1, dispone: "Son inembargables los primeros cien colones del sueldo mensual que devenguen los funcionarios y empleados al servicio del Estado, de los municipios, de las instituciones oficia-

13/ D. 329 del Consejo de Gobierno Revolucionario, emitido el 28 de septiembre de 1949, publicado en D.O. 30/IX/49.

14/ D.L. No. 1263 del 3 de diciembre de 1953, publicado en D.O. del 11/XII/53.

15/ D.L. No. 267 del 22 de febrero de 1963, publicado en D.O. del 26/II/63.

les autónomas o semi-autónomas y del Instituto Salvadoreño del Seguro Social; y de las pensiones que estén gozando o gocen en el futuro los servidores del Estado o del municipio".

Es obvio, pues, que no se considera institución oficial autónoma al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, probablemente porque las tres cuartas partes de su patrimonio proviene de cotizaciones de patronos y trabajadores y una cuarta parte constituye la aportación del Estado; además, el artículo primero del D.L. últimamente citado, deja entrever la intención de la legislatura en el sentido de que el personal de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas no se acojan al beneficio de la Ley de Pensiones y Jubilaciones Civiles para empleados de la administración central y de los municipios.

Conjeturamos que la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa participa de nuestro criterio porque no modificó en su dictamen la circunstancia b) del Art. 2 del Proyecto.

Igual criterio creemos que tiene el Sector Obrero, el cual ha propuesto a la Asamblea Legislativa ciertas reformas al Proyecto de Código de Trabajo en estudio. En efecto: propone un Art. 2 en -- que contempla la aplicación del Código de Trabajo: "b) A las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas y a los trabajadores de éstas; c) Al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, a los trabajadores del mismo y a los de otras instituciones similares". También ha propuesto el Sector Obrero que el Art. 203 del Proyecto quede en estos términos: "Los patronos y trabajadores, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas. Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato"; o sea que se modifica el inc. lo., se le agrega el 4o. y se suprimen las fracciones a) y b), que rezan así: "a) Los patronos y trabajadores privados; b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas".

La diferencia de fondo entre nuestra propuesta y la del -- sector obrero, estriba en que la del referido sector es de mayores alcances porque pretende que se sindiquen todos los trabajadores, inclusive los agrícolas y los domésticos; además relacionándole con -- las modificaciones al Art. 208 que proponen, abre la posibilidad de pensar, que pueden organizarse en sindicato de industria las instituciones autónomas, el Estado, el I.S.S.S. y los municipios, lo cual resulta absurdo.

*1 - Prohibición  
206 lit. g.*

CAPITULO VII

CONCEPTO DE SINDICATO. SUS CLASES. CLASIFICACION DE  
LAS INDUSTRIAS PARA EL EFECTO DE FORMAR SINDICATOS-

SECCION I

Concepto de Sindicato

El Código de Trabajo no define lo que es un sindicato; pero en diversas disposiciones da los elementos necesarios para formarse el concepto de sindicato en El Salvador 1/. Así, el Art. 181 otorga el derecho de organizarse en asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, a los patronos, obreros y empleados privados de empresas comerciales, industriales o de servicios, y a los obreros y empleados de las instituciones oficiales - autónomas o semiautónomas, siéndoles prohibido afiliarse a más de un -- sindicato; la circunstancia g) del Art. 206, faculta a los sindicatos -- para ejercer "todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y a la superación de -- éstos"; en el Art. 183 "Se prohíbe la organización y funcionamiento de -- sindicatos mixtos o sea los integrados por patronos y trabajadores"; a tenor del Art. 197, el Poder Ejecutivo de la República, en el Despacho de Trabajo y Previsión Social, les concede personalidad jurídica; de acuerdo con los Artos. 387 y 388, siempre que se afecte el interés profesional, pueden promover conflictos colectivos de carácter jurídico, con el propósito de obtener la interpretación o aplicación judicial de las normas existentes en los contratos o convenciones colectivos de trabajo de que sea titular, o que se apliquen en empresas en donde el sindicato tenga la categoría de mayoritario, entendiéndose por tal cuando agrupa en su seno por lo menos el 51% de la empresa o de cada una de las empresas do que se trate (ART. 226 y 240).

⊗ Entonces, reuniendo todos los ingredientes aludidos, podemos -- enunciar el concepto de sindicato salvadoreño, diciendo que es una agrupación de patronos privados, o de empleados y/u obreros privados, de empresas comerciales, industriales o de servicios, o de empleados y/u obreros de instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, que tiene personalidad jurídica y su objeto es la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los miembros de la agrupación, así como la superación de los mismos y la defensa del interés profesional de los --

---

1/ Tampoco lo definían las derogadas Leyes de Sindicatos, ni lo define el Proyecto de Código de Trabajo.

p } gremio 25  
 } Industria 40  
 + } Industria 100  
 } Empresa  
 } gremio

trabajadores de la empresa o las empresas en donde la agrupación sea titular de contratos o convenciones colectivos de trabajo, o tenga la categoría de mayoritaria, entendiéndose como tal cuando en su seno esté representado por lo menos el cincuenta y uno por ciento de la empresa de que se trate.

Reconocemos que este concepto es deficiente y que puede elaborarse mejor, por ejemplo haciendo distinciones cuando se trate de un -- sindicato de trabajadores o de un sindicato de patronos; pero entendemos que da una idea casi completa de lo que es un sindicato a la luz -- del Código de Trabajo. \*

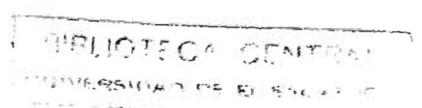
SECCION II

⊕ Clases de Sindicatos

Con lo dicho en la Sección I nos basta para afirmar que hay -- sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores en las actividades económicas: comercio, industria y servicios. Con arreglo a los Artos. - 185 y 186 C. de T. afirmamos que los sindicatos de patronos pueden ser clase gremio o clase industria; y que los sindicatos de trabajadores -- pueden ser clase empresa, clase industria o clase gremio.

La Ley de Sindicatos dictada en 1950 autorizaba a trabajadores para organizarse en sindicato clase empresa o sindicato clase gremio.

La Ley de Sindicatos de Trabajadores de 1951, contemplaba también un Sindicato Clase Industria (Art. 5) en los términos que siguen: "Sindicatos de Industria son los formados por trabajadores pertenecientes a profesiones, oficios o especialidades, propias de una misma rama industrial, especializada, como ferrocarrileros, empresas de construcción de edificios, fábricas de conservas alimenticias, la producción y distribución de energía eléctrica, manufacturas del algodón, cemento, henequén y otras similares. Los trabajadores que ejercen actividades -- del comercio, podrán asociarse en la forma de Sindicato de Industria". En esa época estaba vigente la Ley de Protección de Empleados de Comercio decretada el 31 de mayo de 1927, cuyo Art. 1o. interpretaba auténticamente el Decreto Legislativo No. 19 de fecha 24 de junio de 1942, en estos términos: "El artículo primero de la Ley de Protección a los Empleados de Comercio vigente, debe entenderse en el sentido de que se -- tendrá por "empleado de comercio", de manera exclusiva, a toda aquella persona que trabaja al servicio de comerciantes o en establecimientos -- mercantiles, excluyéndose a las personas que en cualquier estableci-- miento trabajen directamente en la elaboración o transformación de ma--



terias primas, lo mismo que a los que trabajen por pago diario, semanal o quincenal conforme la costumbre ya reconocida en esa materia". También surtía efectos el D.L. No. 42 dictado el 29 de julio de 1942, cuyas razones que lo motivaron y precedieron están expresadas así: "que la Ley de Protección a los Empleados de Comercio, con las reformas a interpretaciones hechas en distintas épocas, no define claramente la situación en que se halla con respecto a la misma, los trabajadores intelectuales al servicio de las empresas periodísticas, como directores, redactores, reporteros, correctores de pruebas, radiotelegrafistas, traductores, etc.; que es conveniente, mientras se dicta una legislación especial, aclarar el punto para la justa aplicación de la ley"; y su artículo único estaba concebido y redactado así: "Las empresas periodísticas serán consideradas como mercantiles en lo que respecta a la aplicación de las leyes protectoras de empleados de comercio, debiendo gozar los trabajadores intelectuales de sus beneficios aún cuando devenguen sueldo semanal o quincenal". El derogado Código de Comercio de 1904 (Arts. 152, 153 y 154) contenía regulaciones para los dependientes de los comerciantes.

El sindicato de industria, así definido por la Ley de Sindicatos de Trabajadores, era, en realidad, un sindicato de gremio en grande; a guisa de ejemplo, los ferrocarrileros pertenecen a una rama especializada de la industria del transporte y al sindicato por ellos formado, no podrían ingresar, por ejemplo, los empleados de oficina, serenos y demás trabajadores cuya ocupación no fuese propia de la rama.

El legislador de 1963, estimó que había desaparecido la causa que motivó el concepto restringido de sindicato de industria y concibió y expresó uno más amplio en el Código de Trabajo, esto es, que pueden organizarse en sindicato clase industria los trabajadores de dos o más empresas del mismo giro que puede ser comercial o industrial o de servicios (Arto. 186, inc. 3o. C. de T.).

### SECCION III

#### Clasificación de las Industrias para el efecto de formas sindicatos

No hay disposición legal que clasifique las industrias y como el Poder Ejecutivo tiene facultad de reglamentar la aplicación de las leyes, queda a su prudente arbitrio, cuando se trata de la constitución y existencia legal de sindicatos clase industria, formar los grupos que han de integrar cada actividad económica (comercial, industrial o de --

servicios), valiéndose de criterios técnicos que modifica de tal manera que se acoplen al grado de desarrollo económico y social del país, mientras no emita un Reglamento al respecto.

El autor español Carlos García Oviedo, en su tratado "Derecho Administrativo", al hablar de la administración económica que ejerce el Estado, propone una clasificación de las industrias, en los términos -- que siguen: "Por razón de su naturaleza las industrias pueden clasifi---carse en tres grupos: de ocupación (caza, pesca y minas); de transformación, que modifican las materias primas a los efectos de la utilización del producto; y de prestación, que proporcionan al público servicios en su ventaja (espectáculos públicos, comunicaciones, transportes)".

La Enciclopedia Jurídica Española, en la monografía sobre la -- palabra "industria", entre otras consideraciones, expresa: "En general se ha adoptado por lo economistas la clasificación siguiente: 1o.) Industrias extractivas; 2o.) agrícolas; 3o.) manufactureras; 4o.) comer--ciales; 5o.) de transporte. Las industrias extractivas, extraen por procedimientos diversos del seno de la naturaleza substancias útiles para el hombre, sin modificar su estructura íntima: así, los productos de -- las minas, canteras y bosques, y los de la caza y pesca, que tal vez -- por abuso de lenguaje y también por la dificultad con que se tropieza -- para colocarlas en otra parte, se hacen figurar en este grupo. Las in--dustrias agrícolas abrazan cuanto dice relación a la agricultura, como el cultivo de los cereales, la cría de ganados, la industria de quesos, lechería, etc. Las industrias manufactureras transforman las primeras -materias procuradas por las extractivas y agrícolas; siendo éste el grupo en que se encuentra mayor variedad (empresas de construcciones, establecimientos metalúrgicos, fábricas de tejidos, de productos alimenticios, etc. etc.). La industria comercial concentra en un punto determinado los objetos de consumo y los ofrece al público, asegurando los cambios indispensables, lo mismo a la producción que al consumo de la ri--queza. La industria de transportes, finalmente, tiene por objeto la -- transmisión de los productos de un lugar a otro por vías terrestres o acuáticas, y probablemente en el porvenir, áreas".

Tengamos presente que el Código de Trabajo habla de empresas -dedicadas al comercio, la industria o de servicios.

Industria, en su sentido natural y obvio, a decir del "Diccionario de Lengua Española", editado por la Real Academia Española, en la segunda acepción, es ""Conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales."" El transporte de personas o cosas tiene categoría de industr

tria cuando son empresas las que lo hacen ejecutar, o sea que es efectuado con ánimo de lucro, en forma constante y con el trabajo organizado de personas idóneas dependientes de un empresario (Artos. 1801-1802 C); es decir, que le conviene la categoría industrial de la celebración de contratos mercantiles de transporte celebrados por empresas (Artos. 554, 91 y 3o., No. 8, del recién derogado Código de Comercio).

El Diccionario Enciclopédico Espasa, al hablar de la palabra "INDUSTRIA", entre otras definiciones, dice que en Economía Política -- constituye "El conjunto de procedimientos ordenados y metódicos que emplea el hombre para transformar las primeras materias en objetos útiles para la satisfacción de sus necesidades". El derogado Código de Comercio de 1904, en su Art. 3o. reputaba actos de comercio; lo. "La Compra y permuta de cosas muebles, hecha con ánimo de venderlas, permutarlas o arrendarlas en la misma forma o en otra distinta.....". 5o. "Las empresas de fábricas, manufacturas.....". 8o. "Las empresas de transporte -- por tierra, lagos, ríos o canales navegables". 17o. "Las expediciones, transportes....". En la obra "Introducción al Estudio del Derecho Mercantil", de que es autor el doctor Roberto Lara Velado, se lee: "La actividad industrial es aquella que tiene por objeto la transformación de las materias primas, producidas por la naturaleza, en productos manufacturados, elaborados por el hombre. Económicamente hablando, la industria es parte de la producción, mientras que el comercio lo es de la -- distribución; se trata, pues, de actividades fundamentalmente distintas, dentro del enfoque propio de la Economía. No obstante lo anterior, el Derecho Mercantil ha considerado siempre a la industria como una actividad comercial. La teoría clásica de la intermediación, consideró el proceso industrial como un medio necesario para hacer útiles al consumidor, las materias primas que no lo son en su forma natural; aquél que no está interesado en adquirir lana o algodón en rama, sí lo está en comprar telas elaboradas con estos productos naturales; en este sentido, el industrial fue considerado como el intermediario entre el productor de materias primas y el consumidor de productos manufacturados. La teoría -- clásica de lucro y provecho, hizo hincapié constantemente en el carácter lucrativo de la industria, que aprovecha el proceso de elaboración para obtener grandes utilidades. En su etapa enumerativa, todas las legislaciones mercantiles han colocado a la industria entre los actos de comercio. Finalmente, el carácter masivo de la producción industrial le asegura su calidad mercantil, de acuerdo con el criterio sustentado por la teoría moderna; pero, acá habrá que hacer una excepción con el artesano, porque éste, no obstante dedicarse a la conversión de materias -- primas en productos manufacturados, no los produce en masa."

El Diccionario Enciclopédico Espasa, en su monografía acerca de la palabra "COMERCIO", cita el concepto de la Real Academia Española, que lo concibe como "Negociación que se hace comprando, vendiendo o permutando géneros o mercancías". Entre otros comentarios a la palabra antedicha, expresa que en el aspecto económico es "la industria que por actos de cambio o que lo facilitan de un modo directo (como el transporte, la asociación, el seguro, etc.) celebrados constantemente y con especulación, tiende a tomar los productos de manos del productor y aproximarlos al consumidor".

Se discute en doctrina si el transporte es comercio y algunos argumentan que en el aspecto de aproximación, siempre interviene el transporte, aunque sea cuando el consumidor lleva del almacén a su casa la cosa que ha comprado. Con esta corriente coincide la clasificación de Mr. Lavasseur, (que presenta la Enciclopedia Jurídica Española) formada por tres grandes grupos que contienen divisiones y subdivisiones.

En cuanto al comercio, en vista de la distinción que hace el Código de Trabajo, no puede decirse que sea industria para el efecto de constituir sindicatos; pero es procedente averiguar su concepto con el auxilio del Código de Comercio, el cual, en su Art. 30. hace una enumeración taxativa de los actos de comercio, y se vuelve necesario establecer la diferencia entre el No. 10. y el No. 80. La diferencia estriba en que el comercio puede conceptuarse en sentido económico y en sentido jurídico. En la clasificación transcrita de la Enciclopedia Jurídica Española está tomado en sentido económico, que es el contemplado en el No. 10. del Art. 3 Com., en tanto que los actos ejecutados por una empresa de transporte, se reputan mercantiles desde el punto de vista jurídico, sin que la actividad deje de ser industrial del transporte. En los "Principios de Derecho Mercantil", por Alfredo Rocco se lee la diferencia: "En resumen, que según el Código, el concepto del acto de comercio es más amplio que el concepto económico del comercio, pero éste es el que constituye el núcleo fundamental. Económicamente, el comercio consiste en una mediación en el cambio, y jurídicamente el acto de comercio es una interposición en el cambio, sólo que este concepto de interposición lo amplía el Derecho a otras formas de mediación y a otras clases de cambio que las conocidas y estudiadas por la ciencia económica.

De todo lo dicho concluimos que para el efecto de formar sindicatos, la palabra comercio debe tomarse en su sentido natural y obvio, es decir como "Negociación que se hace comprando, vendiendo o permutando géneros o mercancías"; la palabra industria en el sentido que impli-

ca modificación de materias primas; y la palabra servicio hay que tomarla en el sentido de "Organización y personal destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad Oficial o privada...".

Como guía, podemos indicar la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas, Edición de 1970, de la cual, por las limitaciones propias de la presente tesis doctoral, copiamos únicamente las Grandes Divisiones de que se compone, abriendo de esta manera inquietudes para los estudiosos de los sindicatos:

- Gran división 1. Agricultura, caza, silvicultura y pesca.
- Gran división 2. Explotación de minas y canteras.
- Gran división 3. Industrias manufactureras.
- Gran división 4. Electricidad, gas y agua.
- Gran división 5. Construcción.
- Gran división 6. Comercio al por mayor y al por menor y restaurantes y hoteles.
- Gran división 7. Transportes, almacenamiento y comunicaciones.
- Gran división 8. Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.
- Gran división 9. Servicios comunales, sociales y personales.
- Gran división 0. Actividades no bien especificadas.

## CAPITULO VIII

FORMACION DEL SINDICATO: 1) Constitución; 2) Personalidad Jurídica; 3) Estructura: a) Asambleas; b) Juntas Directivas; c) Otros órganos.

### SECCION I

#### De la Constitución del Sindicato

Vamos a comentar el Capítulo II del Título I del Libro III del Código de Trabajo.

I.- El Art. 186 da los conceptos de sindicatos:

1) "Sindicato clase gremio es el formado por patronos o trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad."

Surge una pregunta: En qué sentido deben tomarse las palabras "patrono" y "trabajador"? Para responder hay que fijarse que el Art. -- 181, en la circunstancia a), disponen que pueden organizarse en sindicato "los patronos, obreros y empleados privados que laboren en empresas comerciales, industriales o de servicios". Luego, teniendo presente la regla hermenéutica (Art. 20 C.) de que a las palabras "cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará a éstas su significado legal", pensamos que las palabras "patrono" y -- "trabajador" deben entenderse en los respectivos sentidos que les dan los Artos. 4 y 5 C. de T.

2) "Sindicato de empresa es el formado por trabajadores que -- prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma".

La Ley de Sindicatos de Trabajadores (1951), otorgaba el derecho de organizarse en sindicato clase empresa a los trabajadores permanentes de las empresas privadas.

El Código de Comercio vigente prescribe en el Art. 553: "La empresa mercantil está constituida por un conjunto coordinado de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos, con el objeto de ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios". Esta definición no satisface a los términos del Art. 189 Cn. que habla de empresas industriales, comerciales, sociales y demás -- equiparables. Para mientras se desentraña el sentido de la palabra em--presa, podemos hacer uso del concepto de la economía sindical o del --

trabajo 1/ refiriéndonos al empresario "como persona o ente que se interpone entre aportadores de trabajo y los consumidores, organizando el trabajo de aquellos y empleándolo para la producción de bienes o para la prestación de los servicios". De esta manera puede entenderse que un centro social es empresa.

El establecimiento es uno de los elementos de la empresa. Así lo dice el Art. 557 Com. La Ley Federal Mexicana del Trabajo, (1970) en el Art. 16 dispone: "Para los efectos de las normas, se entiende por em presa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimientos la unidad técnica que como sucursal, agen cia u otra forma semejante, es parte integrante y contribuya a la reali zación de los fines de la empresa".

3) "Sindicato de industria es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial o de servicios".

El precepto exige empresas dedicadas a la misma actividad, no a actividades similares y conexas; empero hay tendencia en los trabajadores a hablar de actividades similares y conexas en la formación de -- sindicatos clase industria, influidos, desde luego, por la legislación extranjera, como la mexicana y la chilena. Trataremos de explicarnos: -- En el lenguaje corriente, 2/ actividad es el "Conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad", de manera que la ley se refie re a las operaciones de cada empresa, no de los trabajadores.

No es tarea fácil hacer una clasificación de las industrias -- por actividades económicas. Tanto es así, que desde 1948 que el Consejo Económico y Social de la ONU adoptó la Clasificación Industrial Interna cion al Uniforme de Todas las Actividades, se ha estudiado la Clasifica ción y se le han introducido reformas. Nosotros, por ejemplo, reparabamos a la versión penúltima que incluyera en la actividad servicios a -- los restaurantes, hoteles y bares, pensando que deberían estar comprendidos en la actividad comercio y fue sorpresa nuestra cuando en la últi ma versión figuran precisamente en el rubro comercio.

Todas las actividades que forman el complejo industrial son -- interdependientes entre sí de tal manera que la crisis que se suscite --

---

1/ Tratado del Derecho de las Sociedades, Tomo I, por A. Brunetti.

2/ Diccionario de Lengua Española,

Editado por la Real Academia Española.

en una industria repercute notoriamente en las demás y puede hasta aniquilar algunas; así, a ejemplo, al descontinuarse el comercio con la República de Honduras, muchas empresas industriales tropezaron con serias dificultades por falta de mercado para sus productos, en tanto que o---tras acaso han mejorado su condición a falta de los productos que se importaban de Honduras.

Lo similar de la idea de algo parecido, que puede presentar - los mismos problemas, es decir, que hay cierta conexión entre dos industrias afines o similares.

En el Capítulo anterior hicimos referencia al transporte con - la idea de presentar un ejemplo de actividades similares y conexas que pueden agruparse para la formación de sindicatos clase industria. Sabemos ya lo que es el transporte. La doctrina habla del transporte de noticias, que dentro de la actividad comunicaciones viene a ser similar - al transporte. Entre las actividades conexas con el transporte, podemos indicar los servicios de "reexpedición, embalaje, etc., gestiones del - transporte (incluidas las agencias de turismo); la inspección y examen de muestras y determinación del peso, y agentes de transporte marítimo y aéreo. También incluye la explotación de corrales". Son conexas, ade--más, el depósito y almacenamiento que incluyen "La explotación de servicios de esta índole (inclusive los almacenes generales de depósito y -- los refrigerados) para que los alquile el público en general a fin de - depositar artículos tales como productos agrícolas, víveres, muebles u otros enseres domésticos, automóviles en depósito inactivo, pieles, ---whisky, textiles y madera, cuando tal almacenamiento se ofrece como servicio independiente" 3/.

La legislación chilena habla de profesiones, oficios o especialidades similares y conexas. Lo mismo decía la derogada Ley Federal Mexicana del Trabajo. El maestro de la Cueva dice que esa Ley Federal del Trabajo tiene una definición de sindicato emparentada con la definición francesa y para explicar lo similar y lo conexo acude al dicho de autores franceses. La Ley Federal vigente no incluye en la definición de --sindicato lo relativo a lo similar y conexo.

4) En resumen, el Código de Trabajo en el Art. 181 señala quienes tienen derecho a organizarse en sindicatos. La libertad sindical -- que garantiza el Art. 182, en el aspecto activo pueden ejercitarla los trabajadores formando sindicatos de las clases que describe el Art.186.

---

3/ Ver Clasificación Industrial

adoptada por el CIES de la ONU;

En cuanto a los trabajadores privados, la sindicación está permitida -- cuando son dependientes de empresas cuyos giros constituyen actividades económicas enumeradas al efecto en el Código de Trabajo (comercio, industria, servicios). Los trabajadores subordinados a una de tales empresas, sea cualquiera su cargo u ocupación dentro de la misma, pueden formar sindicatos clase empresa. Habiendo dos o más empresas del mismo giro, los trabajadores al servicio de cada una de ellas, sin distinción de los cargos u ocupaciones, pueden formar sindicatos clase industria.-- Los trabajadores de las empresas con giros que implican ejercicio de una o más actividades de las susceptibles de sindicación, pueden formar sindicatos de gremio en atención a la ocupación que ejercen. Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas pueden organizarse en sindicato clase empresa.

Los patronos pueden ejercitar la libertad sindical formando -- sindicatos clase gremio y clase industria.

II.--Los menores de doce años son absolutamente incapaces para contratar en materia de trabajo; pero los mayores de doce, que no hayan cumplido catorce, pueden contratar por medio de sus representantes legales, o de quienes dependan económicamente, si no tuvieran representantes (Art. 96 C. de T.), Por otra parte, para ser constituyente de un -- sindicato, o ingresar a uno constituido, se necesita ser mayor de catorce años, a tenor del Art. 187 C. de T., disposición ésta que estimamos debe desaparecer, pensando en que a todo trabajador debe dársele oportunidad de asociarse para obtener mejores condiciones.

III.--El Art. 188 C. de T. señala que el sindicato de gremio -- puede constituirse con veinticinco trabajadores y el de industria con cien, por lo menos; que, para que se constituya un sindicato de empresa, es necesario que ésta tenga por lo menos cuarenta y que al acto de constitución asista por lo menos el 51% del total.

El Código de Trabajo dispone en el Art. 199, parágrafo A, ordinal 6o., que es atribución de la Asamblea General "Aceptar como miembros del sindicato a los empleados de confianza y representantes patronales", de modo que los empleados de confianza y los representantes patronales están inhibidos de ser constituyentes de sindicatos porque no hay Asamblea que los acepte, vale decir, que los empleados de confianza y los representantes patronales deben esperar a que el número necesario de trabajadores corrientes acuerden reunirse en asamblea constituyente y una vez acordada la constitución del sindicato, queda a criterio de la asamblea aceptarlos como miembros. Tratándose de la constitución de un sindicato clase empresa, queda la duda sobre si ha de excluirseles --

Sind. A } *mayores de 21 años  
habilitados de edad,  
Represent. legales o  
apoderados.*

para el cómputo del 51%. Para ser más claros, he aquí un ejemplo: una empresa tiene 40 trabajadores de los cuales dos tienen calidad de representantes patronales y uno la de empleado de confianza; entonces, habrá que calcularse el 51% de los 40 trabajadores o de sólo 37? Creemos que el porcentaje debe computarse sobre la base de 37. En cuanto a las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, pensamos que el 51% debe calcularse del total de los trabajadores (empleados y obreros) excluyendo por tanto a los funcionarios.

IV.-El Art. 189, inc. 1o. <sup>212</sup>preceptúa: "Los sindicatos de patronos deberán constituirse con ~~tres~~ <sup>7</sup>patronos por lo menos". El inc. 1o. del Art. 211 del Proyecto eleva el mínimo a siete patronos. Es correcta esa variante porque habrá oportunidad de diferenciar los órganos de gobierno, así: 4 formarían la Asamblea y 3 la Junta Directiva, ya que a tenor del Código y del Proyecto, la junta directiva de un sindicato debe tener un mínimo de tres miembros.

El inc. 2o. de ambos artículos (189 C. de T., 211 Proyecto), reza así: "Pueden concurrir a la constitución de estos sindicatos o ingresar a los ya constituidos, los patronos mayores de veintiun años y los menores habilitados de edad. Cuando el patrono sea una persona jurídica, concurrirá por medio de sus representantes o apoderados especialmente autorizados."

Código Civil (Art. 296) dispone: "La habilitación de edad es un privilegio concedido a un menor para que pueda ejecutar todos los actos judiciales y extrajudiciales, y contraer todas las obligaciones de que son capaces los mayores de veintiún años, excepto aquellos actos u obligaciones de que la ley le declara incapaz". Se trata del menor que no está bajo la potestad del padre o de la madre, tiene más de dieciocho años de edad, es casado, o ha obtenido la habilitación de edad por decreto judicial (Art. 297 y 298 C).

V.-Se garantiza el cumplimiento de las regulaciones legales en la constitución de un sindicato, con la asistencia de delegado o delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes no pueden intervenir en las deliberaciones, limitándose únicamente a comprobar la identidad y calidad de los concurrentes, a vigilar las votaciones y la observancia de todos los requisitos contemplados en la ley (Artos. 190 y 192 C. de T.). El Proyecto prescribe que también los notarios podrán intervenir en el acto de constitución de un sindicato, con las facultades y limitaciones antedichas. Entonces, queda a discreción de los interesados en la constitución de un sindicato, que la vigilancia la ejerzan delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o un notario.

VI.-El Art. 193 indica la manera de comprobar la identidad y calidad de los concurrentes a la constitución de un sindicato. Este artículo tiene algunas deficiencias, a saber: a) No dice con qué se comprobará la calidad de los concurrentes a la constitución de un sindicato de gremio, lo que hace pensar, a primera vista, que no es indispensable que sean trabajadores subordinados; pero la idea desaparece cuando se fija la atención en el Art. 181 que otorga el derecho a trabajadores de empresas comerciales, industriales o de servicios; b) si las autoridades de trabajo le pidiesen la nómina de trabajadores al patrono, indicándoles que se destinará para la constitución de un sindicato de empresa o de industria, la reacción del patrono sería neutralizar el propósito efectuando el despido de los promotores; c) si no se indica el destino de la nómina, el patrono puede alegar que la nómina fue inexacta y que, por lo tanto, en la constitución del sindicato clase empresa no se ha dado el requisito del 51% del total de los trabajadores.

VII.-Dispone el Art.194 que la sesión en que se acuerde constituir un sindicato puede constar de una o más reuniones. Debe entenderse que se pueden efectuar varias reuniones cuando en la primera estuvo el número suficiente para acordar la constitución del sindicato, para que los directivos que sean electos gocen de inamovilidad, ya que el Art. 212 protege de represalias patronales a los directivos de los sindicatos constituidos que hayan sido electos con arreglo a lo dispuesto en el Código. El Proyecto de Código dispone que puede efectuarse en varias reuniones el acto de constitución siempre que en la primera haya quorum y para evitar el despido de los promotores, les concede inamovilidad -- hasta el número de diez, por el término de treinta días contados a partir de la fecha en que la dependencia respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social conozca la nómina de promotores proporcionada por la persona que solicite el nombramiento de delegado o por el notario que vigilará el cumplimiento de los requisitos legales en el acto de constitución del sindicato.

## SECCION II

### Personalidad Jurídica del Sindicato

Vamos a comentar algunos aspectos de los Capítulos III y IV -- del Título I del Libro II del Código de Trabajo.

I.-La organización de un sindicato consta de dos fases: una, que es la constitución; otra, que es el reconocimiento del Estado a la organización formada. Para que el Estado otorgue el reconocimiento, el sindicato constituido debe redactar sus estatutos con arreglo al Art. --

195 circunstancias a) hasta la k), pudiendo contener "Las demás disposiciones que se estimen necesarias para su mejor organización y funcionamiento". (Art. 195 circunstancia "l") entre las que pueden figurar la organización y funcionamiento de seccionales y subseccionales (Art. 200). Los estatutos no deben tener deficiencias formales ni contravenciones a las leyes, al orden público o a las buenas costumbres. Así redactadas, el Poder Ejecutivo, en el Despacho de Trabajo y Previsión Social, los a prueba y concede al sindicato constituido el carácter de persona jurídica. Entonces el sindicato tiene existencia legal y puede obligarse, demandar y ser demandado en carácter de persona jurídica (Art. 197).

Los estatutos no son mera formalidad. Se refieren a la organización y funcionamiento del sindicato, el cual, como persona jurídica, ejecuta actos válidos cuando no contravienen las reglas que haya adoptado para su gobierno. (Art. 1318 y 1552 C).

II.-El Art. 195 indica el contenido de los estatutos:

En la fracción a) ordena que se exprese la clase, denominación, objeto y domicilio. Son las generales del sindicato que lo distinguirán de otros sindicatos y de otra clase de asociaciones. La denominación -- puede ser cualquiera y no es, como creen muchos, básica para determinar qué personas pueden ser societarios del sindicato.

La fracción b) es de este tenor: "Las condiciones que deben -- reunir los miembros, así como los deberes y derechos de los mismos". Es en este apartado donde hay que dejar claramente expresado quienes pueden ser miembros del sindicato, en armonía con el acto de constitución; vale decir, que entre las condiciones para ser miembro, debe expresar -- la actividad a que se dedican las empresas del mismo giro, para el caso del sindicato de industria y si se quiere abarcar a las actividades similares y conexas, lo mejor es indicarlás expresamente para que no haya duda en lo que respecta al grupo de actividades que se consideran una -- sola con arreglo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme. Pongamos un ejemplo para ser más explícitos: al sindicato pueden ingresar los trabajadores de empresas que se dedican al transporte y si se -- quiere abarcar toda la actividad económica, deben detallarse las actividades similares y conexas con el transporte, siguiendo la Clasificación Industrial antedicha, porque si solo se dice empresas dedicadas al transporte y actividades similares y conexas, resulta que más de alguna junta directiva no sepa lo que se entiende por similar y conexo con el --- transporte y afilie a trabajadores de empresas de giros disímiles, in--conexos y diferentes del transporte, con consecuencias no deseadas que, probablemente, han de desmoralizar a los afiliados incorrectamente porque en un momento dado el sindicato no pudo evitar que el patrono los -- despidiera aún cuando sean directivos del sindicato.

III.-El Art. 197 señala los requisitos para obtener la persona lidad jurídica. El Poder Ejecutivo dispone de un plazo de sesenta días

para conceder o denegar la personalidad jurídica; pero no regula plazo al sindicato para que solicite la personalidad jurídica, ni al Poder Ejecutivo para puntualizar anomalías, cuando las haya, ni al sindicato para subsanarlas. Se dispone en dicho artículo que al sindicato que se le reconozca el carácter de persona jurídica se le mandará inscribir en el registro respectivo; pero no es con certificación del asiento de inscripción que se prueba la existencia del sindicato, sino que con certificación del Acuerdo con que se le reconoce el carácter de persona jurídica, el cual debe publicarse en el Diario Oficial juntamente con los estatutos del sindicato. Quiere decir que el Código se vuelve muy exigente, porque el sindicato tiene que presentar la certificación del Acuerdo aludido y el Diario Oficial en que salgan publicados el Acuerdo y los estatutos del sindicato, porque es en éstos en donde está regulado a quien le corresponde la representación judicial y extrajudicial del sindicato.

En el proyecto se indican los plazos no indicados en el Código de Trabajo, se obliga al sindicato a solicitar la personalidad jurídica so pena de tenerse por no constituido si no la solicita en los sesenta días posteriores a su constitución. Se deja a discreción del sindicato probar su existencia con el Diario Oficial en que figuren publicados el Acuerdo que le concede la personalidad jurídica y los Estatutos del sindicato, aprobados en el mismo Acuerdo Ejecutivo; o probarla con certificación del referido Acuerdo que especifique: 1.- A qué directivos confieren los estatutos la representación judicial y extrajudicial; 2.- Número, fecha y tomo del Diario Oficial en que figuran publicados el acuerdo y los estatutos del sindicato. y, 3.- Número del Libro y de la inscripción del sindicato en el registro respectivo.

### SECCION III

#### Estructura del Sindicato

I.-A tenor del Código de Trabajo (Art. 198) son órganos de gobierno del sindicato: la asamblea general, que es la máxima autoridad; y la junta directiva.

Cuando el sindicato está dividido en secciones y subsecciones, el gobierno de éstas es ejercido por las respectivas asambleas y juntas directivas seccionales o subseccionales. (Art. 199).

II.-La asamblea es el órgano deliberante del sindicato y tiene primacía sobre la junta directiva.

La asamblea puede ser ordinaria o extraordinaria (Art. 199).

1.-A tenor de la circunstancia f) del Art. 195, en los estatutos del sindicato debe regularse: a) la época y procedimientos para la celebración de sesiones de asamblea ordinaria, con las limitaciones que la referida circunstancia indica; b) el procedimiento y forma de convocatoria a sesión de asamblea extraordinaria, entendiéndose que en la convocatoria deben señalarse los puntos a tratar; c) la convocatoria a sesión de asamblea ordinaria no puede tener antelación menor de ocho días ni la de sesión extraordinaria puede ser inferior a dos.

Muchos acuerdos tomados en asamblea extraordinaria son inválidos porque los sindicatos olvidan expresar en la convocatoria los puntos a tratar, o la antelación.

2.-Comienza el Art. 200 C. de T., así: "En aquellos sindicatos que estén organizados en secciones o subsecciones, se permitirá, para facilitar la celebración de asamblea generales, que éstas se integren con delegados de cada sección o subsección..."

Lo usual en los sindicatos es que se organizan varias secciones y subsecciones y dejan un núcleo de societarios controlados por la Junta Directiva General. En esas condiciones no procede la celebración de asambleas generales con delegados porque no van estar representados todos los afiliados toda vez que el sindicato no está dividido totalmente en secciones y subsecciones; si en esas condiciones se celebra la asamblea, sus acuerdos no valen.

3.-Con arreglo al Art. 201, el número necesario para deliberar y tomar acuerdos en una asamblea, es necesario que estén presentes, o estén representados, la mitad más uno de los miembros del sindicato, sección o subsección, según el caso, la representación de que habla el Art. en comento, es la que permite el Art. 184 C. de T., de manera que no pueden haber representados cuando la sesión tenga por objeto acordar huelgas o la disolución del sindicato, de secciones o subsecciones.

A propósito, del Art. 184 C. de T., manifestamos que mueve a dudas en su inteligencia en cuanto a la representación, pues en ese aspecto habla en singular, no en plural, de manera que hay quienes piensan que un miembro puede representar únicamente a un miembro, en tanto que otros piensan que un miembro puede representar a varios. En los estatutos de los sindicatos normalmente figura estipulado que un miembro puede representar a diez. Para resolver el problema, en el proyecto se dice que un miembro no puede representar a más de cinco. De esta manera se facilita la celebración de la asamblea y las decisiones no queden en pocas manos.

III.-La Junta Directiva general tiene a su cargo la administración y dirección del sindicato; la junta directiva seccional y la junta directiva subseccional administran y dirigen las respectivas sección y subsección (Art. 202 C. de T.).

1.-El Art. 203 señala los requisitos para ser miembro de una junta directiva sindical. Algunos discuten la constitucionalidad de las fracciones 2, 3, 4, 5 y 6, argumentando que el Art. 191 Cn. exige única mente que los directivos sean salvadoreños por nacimiento y que con los demás requisitos indicados en el Art. 203 C. de T. se está coartando la libertad de asociación de manera que se contraviene otro inciso del citado artículo 191 Cn.

Nosotros nos inclinamos por la constitucionalidad, aduciendo -- como razones que la voluntad de la Carta Magna, expresada en el Art. -- 191, es que los trabajadores y patronos a que se refiere, no sean estor bados en el ejercicio de la facultad de organizarse en asociaciones sin dicales y que éstas no sean dirigidas por extranjeros; pero no señala -- que la nacionalidad salvadoreña por nacimiento es el único requisito -- exigible para ostentar el cargo de directivo sindical. En otras pala-- bras, la Constitución Política quiere que los extranjeros y los salva-- doreños por naturalización puedan sindicarse, sin facultad para adminis-- trar y dirigir al sindicato de que son societarios; por tal motivo, -- prohíbe que se hagan distinciones de nacionalidad en cuanto a la formación de sindicatos y exige que los directivos sean salvadoreños por nacimien-- to, sin perjuicio de que el legislador secundario exija más requisitos para ser directivo sindical. Entonces, el Art. 203 C. de T. no vulnera la voluntad de la Carta Magna, porque garantiza la libertad sindical, -- así como la correcta administración y el éxito de las asociaciones pro-- fesionales. En efecto: si el sindicato se organiza para ejercer "todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económi-- cos y sociales de los afiliados y a la superación de éstos" (Artos. 181 y 206, última circunstancia, C. de T.), resulta lógico y procedente que además de que el sindicato sea controlado por salvadoreños por nacimien-- to, los que tengan ese mandato reúnan otras condiciones, a saber: que -- sean personas de suficientes discernimiento, acorde al espíritu general de nuestra legislación (Art. 26, 296, 1316, inc. último, 1317 y 1318 -- C); de probidad reconocida, miembros del sindicato, que no sean emplea-- dos de confianza ni representantes patronales, para que pongan todo em-- peño en defender sus propios intereses comunes a los de sus coafilia-- dos, sin riesgo de que el sindicato pueda ser sometido a control patro-- nal o que lo conduzcan los patronos a su disolución; en fín, que en obe-- sequio a la interdependencia de los órganos de gobierno y coordinación

armoniosa de sus atribuciones, no pueda una misma persona ser miembro - sino de una sola junta directiva.

2.-Dice el Art. 203 "Para ser miembro se requiere:

"1o.-Ser salvadoreño por nacimiento". El Art. 12 Cn. indica -- quienes son salvadoreños por nacimiento.

"2o.-Ser mayor de veintiun años o habilitado de edad". La salidad de habilitado se prueba de dos maneras: 1.-Con certificación de decreto de un Juez de Primera Instancia; 2.- Con certificación de la partida de nacimiento del menor que ha cumplido dieciocho años y certificaciones de su partida de matrimonio.

"3o.-Ser miembro del sindicato elector" Tal calidad se prueba con el Libro de Inscripción de Miembros respectivo; y en ciertos momentos habrá que exhibir la documentación necesaria para establecer que se han cumplido los requisitos de ingreso estipulados en los estatutos del sindicato.

"4o.-Ser de honradez notoria". Se trata de una persona de ho-- nor y buena fama sabidos de todos. No llena este requisito la persona - que se le prueba un delito contra la propiedad, aunque no se le haya -- condenado.

"5o.-No ser empleado de confianza ni representante patronal". Todo trabajador es objeto de confianza que no es la misma que el patro-- no dispensa al que tiene la calidad de empleado de confianza, la cual - no define la ley pero da ciertos elementos de juicio que surgen de la - comparación de algunos artículos.

En efecto, de acuerdo con el Art. 6, inc. 1o. y Art. 44, cir-- cunstancia 3a. C. de T., empleado de confianza y representante patronal son conceptos distintos: Los representantes patronales pueden ser trabajadores o personas vinculadas al patrono en virtud de la ley o por contrato civil o mercantil; los empleados de confianza son trabajadores cuyos contratos pueden terminar sin responsabilidad patronal por las mismas causas prescritas para el trabajador corriente y, además, por la pérdida de la confianza. En una Empresa pueden haber trabajadores que sean solo empleados de confianza, solo representantes patronales o que ostenten ambas calidades.

A tenor de la ley, queda a las luces y prudencia del juzgador, la apreciación de los hechos establecidos para justificar la pérdida de la confianza en el trabajador, invocada por el patrono como causal de - terminación del contrato de trabajo; de modo que el Juez, para pronun--

ciarse, debe saber cuales son las labores del trabajador y si los hechos que se le atribuyen puedan racionalmente infundir desconfianza al patrono, porque son sintomáticos de un probable acto del trabajador que perjudique aspectos vitales de la empresa.

Entonces, la nómina de puestos de confianza o de representantes patronales, que figura en algunos contratos colectivos de trabajo, constituyen una guía en el propósito de saber qué trabajadores ostentan esas calidades.

El profesor Mario de la Cueva, en el Primer Tomo de su Obra -- "Derecho Mexicano del Trabajo", tratando de fijar el concepto de empleado de confianza, concluye: "Ahí donde están en juego la existencia de la Empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de empleados de confianza". Refiriéndose a los representantes patronales, el mismo autor expresa: "En efecto, representante del patrono puede ser un jefe de departamento y otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación."

La interpretación armónica del ordinal 3o. del Art. 44, con la circunstancia 3a. del apartado B) del Art. 199, ambos del Código de Trabajo, no permite que el ingreso de un empleado de confianza a un sindicato sea justificativo de la terminación de su contrato individual de trabajo, porque es el ejercicio del derecho de sindicación que la ley concede a los trabajadores. Entonces, la prohibición de que los empleados de confianza y los representantes patronales sean directivos de un sindicato, está inspirada en la idea de proteger la libertad sindical, precaviendo que pueden conducir al sindicato a su disolución o esté sometido a control patronal. Por otra parte, se evita que dichos trabajadores se encuentren en la difícil situación de gestionar en nombre del sindicato ante el patrono que representen o que les dispensa una confianza especial. La prohibición no es preventiva de la revelación de secretos porque los puede transmitir el empleado de confianza siendo simple miembro, amén de que no todos los empleados de confianza son depositarios de secretos.

#### EJEMPLOS DE REPRESENTANTES PATRONALES Y EMPLEADOS DE CONFIANZA:

a) Es el Gerente General de la Compañía y es uno de los tres apoderados administrativos de ésta. Conjuntamente con cualquiera de los otros dos apoderados administrativos puede celebrar cualquier clase de

contratos, transacciones o negocios en nombre de la Compañía. También conjuntamente con otro de los dos apoderados mencionados puede firmar cheques de la Sociedad. Reporta al Consejo Administrativo de la Empresa; es inferior jerárquico del representante legal. Colabora en la administración de la Empresa y responde ante el representante legal y Junta Directiva por la marcha de los negocios de la Empresa. Debe mantener un contacto continuo con todos los Jefes de Departamento de la Empresa y dá instrucciones para resolver los problemas que surjan a diario. Conjuntamente con otro apoderado administrativo puede contratar personal, suspender o despedir trabajadores.

b) Es el Contralor de la Compañía y es otro de los tres apoderados administrativos de la Empresa y conjuntamente con cualquiera de los otros dos apoderados, puede celebrar cualquier clase de contratos, transacciones o negocios en nombre de la Compañía y de igual manera, firmar cheques conjuntamente con otro de los tres apoderados. Reporta al Consejo Administrativo; maneja las finanzas de la Empresa; es el superior jerárquico del Departamento de Contabilidad; establece sistemas de control tanto en cobros como en inventarios; mantiene contacto con instituciones bancarias y crediticias del país, para gestionar las transacciones bancarias de la Empresa; vela por la liquidez de la Empresa, manteniendo los fondos necesarios para hacer frente a las obligaciones de la Sociedad.

c) Es el Director Secretario de la Compañía y es uno de los tres apoderados administrativos de ésta. Conjuntamente con cualquiera de los otros dos apoderados administrativos puede celebrar cualquier clase de contratos, transacciones o negocios en nombre de la Empresa. Firma cheques conjuntamente con otro de los dos apoderados administrativos. Recibe, distribuye y contesta toda la correspondencia de la Empresa; firma la correspondencia despachada y responde del buen funcionamiento de los archivos de la Empresa.

d) Es Gerente del Departamento de Ventas; reporta al Gerente General de la Compañía de quien recibe instrucciones; fuera del Departamento de Ventas, no tiene ninguna ingerencia en los demás departamentos de la Empresa; tiene a su cargo el personal de ventas de equipo agrícola, industrial y de movimiento de tierra; no contrata personal, ni firma contratos de compraventa de tales equipos, ya que estas son atribuciones o del representantes legal o de los apoderados administrativos, conjuntamente. Debe mantener existencias adecuadas de equipos para la venta de manera que en ningún momento haya exceso o carestía en épocas de demanda; prepara presupuestos y cotizaciones del Departamento a su

cargo; prepara anualmente y con la debida anticipación pero a más tardar el primero de octubre de cada año, los presupuestos de venta del Departamento a su cargo, los cuales somete a la consideración del Gerente General; para mantener las existencias antes mencionadas formula los pedidos y los somete al Gerente General para su aprobación y una vez aprobados los pedidos, son firmados conjuntamente por dos de los tres apoderados administrativos de la Sociedad. No firma ninguna clase de cheques de la Compañía ni suspende o despide trabajadores.

e) Es Gerente del Departamento de Repuestos, y, fuera de éste, no tiene ninguna ingerencia en las demás dependencias de la Empresa; -- reporta al Gerente General de quien recibe instrucciones; mantiene existencias adecuadas de todas las líneas de repuestos que maneja la Empresa y controla dichas existencias de manera que en ningún momento haya -- exceso o escasez en épocas de demanda; formula los pedidos de repuestos y los somete a la aprobación del Gerente General; una vez aprobados por éste, los pedidos son firmados por dos de los tres apoderados administrativos de la Empresa; no firma cheques, no contrata, suspende o despide personal; tampoco puede conceder rebaja en los precios, ni otorgar -- créditos.

f) Es Gerente del Departamento de Aire Acondicionado; reporta al Gerente General; no tiene ninguna ingerencia en las demás dependencias de la Compañía; mantiene existencias adecuadas de las líneas de aire acondicionado y controla sus existencias de manera que en ningún momento haya escasez o exceso en épocas de demanda; prepara los presupuestos y cotizaciones del Departamento a su cargo; prepara anualmente con la debida anticipación, pero a más tardar el primero de octubre de cada año, los presupuestos de ventas, los cuales somete a la consideración -- del Gerente General; para mantener las existencias mencionadas anteriormente, formula los pedidos y los somete al Gerente General para su aprobación y una vez aprobados los pedidos, son firmados conjuntamente por dos de los tres apoderados administrativos de la Compañía; no puede fijar precios, conceder rebajas u otorgar créditos; no firma cheques, ni puede contratar, suspender o despedir personal.

g) Es Jefe del Departamento de Contabilidad. Reporta al Contralor. Controla la contabilidad de la Empresa; no tiene ninguna ingerencia en ningún otro departamento de la Empresa; efectúa el corte de caja diariamente y atiende consultas diarias de la Caja; revisa los pagos -- con cheques, incluyendo el comprobante de Contabilidad respectivo, pero no puede firmar cheques; atiende los pagos locales y al exterior del -- país; anualmente formula la Declaración de Renta y Vialidad de la Compañía.

ña, tramita la matrícula de comercio y formula los informes que se publican en el Diario Oficial.

h) Es el Sub-Contador de la Empresa y reporta al Jefe del Departamento de Contabilidad; revisa los comprobantes de contabilidad como operación previa a su registro en los libros contables; controla y vigila los inventarios de maquinaria, por lo menos una vez al año; controla las conciliaciones de las cuentas bancarias; distribuye entre el resto del personal del Departamento de Contabilidad material de trabajo para su contabilización; no firma cheques, no contrata, suspende o despide personal.

#### EJEMPLOS DE EMPLEADOS DE CONFIANZA:

a) Es Asesor Agrícola del Gerente de Ventas a quien reporta; asesora a los clientes el tipo de equipo agrícola más adecuado para sus necesidades; entrena a los vendedores para que puedan a su vez recomendar a los clientes el equipo agrícola más conveniente; auxilia al Gerente de Ventas en la oficina como en el campo. Es vendedor de maquinaria agrícola. No puede fijar precios, ni conceder rebajas o créditos; no contrata personal, ni lo suspende o despide.

b) 1o.-Elaboración de facturas por ventas de productos en plantas y bodegas para efecto de cobro a los clientes. 2o.- Pago de salarios y descuentos de anticipos y otros. 3o.-Elaboración de ingresos y egresos del día. 4o.-Elaboración de recibos, por descuentos de bancos, anticipos y otros, así como también control de sueldos pendientes de pago. 5o.-Control del Fondo de Especies Fiscales y elaboración de los detalles de gastos por timbres, para reintegrar a éste nuevamente. 6o.-Entregar diariamente al señor Jefe de Oficina o Cajero, los valores por ventas de productos y comisiones pagadas a los trabajadores, así como también entrega de documentos por gastos efectuados. 7o.-Mecanografiar a fin de mes planillas del ISSS, para efectos de pago.

c) Una trabajadora efectúa las labores que se detallan así: 1) Maneja una planta telefónica; 2) Maneja un aparato de radio; 3) Mecanografía correspondencia oficial del Gerente; 4) Despacha la correspondencia del establecimiento. El mecanismo de la planta telefónica permite la intercomunicación directa interna, que advierte la telefonista por que el aparato indica el número del teléfono que recibe la llamada; pero las comunicaciones externas únicamente son posibles con el concurso de la telefonista, quien puede, en ambos casos, escuchar las conversaciones sin que los interlocutores se percaten. El aparato de radio forma parte de un sistema de intercomunicación entre las dependencias de -

la empresa; como es transmisor-receptor, la operadora se entera de todo el tráfico de comunicaciones que a través del circuito cursa las dependencias de la empresa.

Termina el Art. 203 con el No. 6o. "No formar parte de otra -- junta directiva del mismo sindicato". La palabra "mismo" está demás por que no se puede ser miembro de más de un sindicato.

IV.-En el sindicato hay otros órganos creados en los estatutos. Los más corrientes, son: a) la Comisión de Honor y Justicia, normalmente encargada de seguir la averiguación de faltas cometidas por los societarios que tengan como pena la de suspensión de los derechos sindicales, destitución de cargo de la Junta Directiva y expulsión del sindicato; b) la Comisión de Hacienda, encargada de ejercer la vigilancia de las finanzas del sindicato; c) la Comisión de Contratación Colectiva, encargada de estudiar las dudas en la inteligencia y aplicación de los contratos y convenciones colectivos de trabajo celebrados por el sindicato, así como elaborar proyectos de tales instrumentos, para que sirvan de base a las negociaciones solicitadas por el sindicato a los patrones.

## CAPITULO IX

### FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

a) Funcionamiento interno: 1) Atribuciones de las Secretarías; 2) Relaciones con los societarios. b) Funcionamiento externo: 1) Relaciones intersindicales; 2) Relaciones con los patronos; 3) Relaciones con el Estado; 4) Participación en organismos colegiados; 5) Otras actividades. c) Límites al funcionamiento.

#### SECCION I

##### Funcionamiento Interno del Sindicato

1.-Dispone el Art. 195 C. de T. en la circunstancia d) que los estatutos del sindicato deben expresar: "El número de miembros de la o las juntas directivas, que no podrá ser menor de tres ni mayor de once; la manera de elegir las, sus atribuciones y facultades."

Lo usual es que las juntas directivas generales estén compuestas de once miembros, las seccionales de nueve y las subseccionales de siete. Las atribuciones de las juntas directivas que se estipulan en los estatutos, son sin perjuicio de las que les señala el Código de Trabajo, en el Art. 204, según el cual, es la junta directiva general el órgano de comunicación del sindicato con las autoridades, toda vez que en el Art. 205 está regulado que las juntas directivas seccionales y subseccionales deberán comunicarle sin pérdida de tiempo los hechos y datos pertinentes, a la junta directiva general para que pueda darle cumplimiento a lo preceptuado en los números 2, 7 y 10 del Art. 204.

Los estatutos, de conformidad con la circunstancia d) del Art. 195 antedicho, expresan normalmente que la representación judicial y extrajudicial del sindicato será ejercida, conjunta o separadamente, por el Secretario General, el Secretario de Organización y por el Secretario de Conflictos. Dadas las limitaciones legales no pueden los sindicatos aumentar el número de representantes judiciales y extrajudiciales, a veces con dificultades para los sindicatos numerosos que tienen societarios en varias empresas. El Proyecto de Código resuelve el problema en la circunstancia e) del Art. 217, preceptuando que los estatutos deben expresar: "La designación del miembro o miembros de la o las juntas directivas que, conjunta o separadamente, tendrán la representación judicial y extrajudicial de la asociación, sin que el número de éstos pueda exceder de tres por cada junta directiva; pero los directivos seccionales, únicamente la ejercerán para representar a los miembros de la --

respectiva sección o subsección, en el ejercicio de los derechos contenidos en sus contratos individuales de trabajo". Nos parece el precepto, porque se facilita el funcionamiento del sindicato y se evita que las seccionales y subseccionales se tornen sindicatos dentro de otro sindicato.

En cuanto al número de miembros de las juntas directivas, el proyecto pretende que sea proporcional al número de afiliados. Leamos lo pertinente del Art. 224 del Proyecto: "El número de miembros de la junta directiva general, seccional o subseccional, será de tres; pero podrá aumentarse en la proporción siguiente: a) Tratándose de la directiva general, con un miembro por cada quince afiliados al sindicato; b) Si fuere la directiva de una seccional, con un miembro por cada quince afiliados pertenecientes a ésta; y, c) Tratándose de la directiva de una subseccional, con un miembro por cada quince de los afiliados pertenecientes a dicha subseccional. En todo caso, el número de miembros de cualquier directiva no podrá pasar de quince."

Los directivos son delegados de las asambleas, sin más facultades que las indicadas en la ley y/o los estatutos del sindicato, ya que por disposición legal (Art. 199 A No. 10 y B No. 5 C. de T.) está reservado a las asambleas conocer y resolver todo asunto de interés para el sindicato que no esté encomendado a otro órgano.

No puede la junta directiva general del sindicato acordar la fundación de seccionales y subseccionales si expresamente no está facultada en los estatutos. Esta afirmación tiene base en el párrafo que antecede y en el Art. 200 C. de T. que en lo pertinente dice: "Los estatutos determinarán la organización y funcionamiento de las secciones y subsecciones... Los sindicatos harán uso de la facultad que concede el inciso anterior, cuando así convenga a sus intereses, debiendo reformar sus estatutos si fuere necesario." Lo transcrito sirve para interpretar el Art. 196 que permite que la asamblea constituyente sindical pueda acordar organizarse en secciones y subsecciones; pero después del acto de constitución, tiene forzosamente que hacer regulaciones al respecto en los estatutos.

Las juntas directivas generales tienen las facultades indicadas en el Art. 204 C. de T. y las juntas directivas seccionales y subseccionales, las indicadas en el Art. 205 C. de T.

Es atribución de las juntas directivas "Negociar las convenciones y contratos colectivos de trabajo, de conformidad a lo que prescriben para tal efecto las disposiciones de este Código sobre contratación

colectiva." Diremos algo sobre la negociación colectiva.

La obligación a que se refiere el inciso lo. del Art. 226 del C. de T., consiste en que las partes deben reunirse, a petición de una de ellas, a discutir de buena fé y haciendo esfuerzos por atraer y acordar sus voluntades, en torno a las cláusulas de un Contrato Colectivo de Trabajo, para proceder en definitiva a otorgarlo con observancia de todos los requisitos necesarios, para que surta efectos.

La negociación obligatoria puede ser pacífica o compulsiva, la pacífica opera cuando una parte se allana al cumplimiento de la obligación de negociar por haberla requerido la otra, con arreglo al Art. 227 del C. de T.; cuando no se cuente con el porcentaje legal, para efectos de obligatoriedad, debe entenderse que bastará con que se haya llenado en cualquier momento del lapso prescrito en el mismo Art. 227, ya que no es claro el sentido en que se ha tomado la palabra "durante", de manera que la interpretación gramatical conduce en este caso a un contrario sentido, si se tiene presente que con el mencionado artículo se pretende facilitar la negociación amistosa, idea que no tendría efectos si se interpreta que el porcentaje legal debió existir en cada uno de los días del lapso en referencia. La negociación compulsiva tiene lugar cuando una de las partes plantea conflicto colectivo económico de trabajo, con reto de huelga o paro, según el caso, pues que el objeto indicado en el Art. 394 del C. de T., es que las personas obligadas hagan un contrato colectivo o una convención colectiva de trabajo. La parte que intenta la negociación amistosa, debe entregar un proyecto de contrato colectivo, a la otra parte, directamente o a través del Director General del Departamento Nacional del Trabajo. El conflicto colectivo económico se plantea ante el referido funcionario, presentándole un pliego de peticiones que de acuerdo con el Art. 413 del C. de T., no es otra cosa que las pretensiones de un sindicato de trabajadores o de un patrono o de un sindicato de patronos, según el caso, con respecto de las cláusulas que describe el Art. 229 del C. de T. más el reto a huelga o paro, según el caso, los requisitos aplicables del Art. 327 C. de T.; de consiguiente, el pliego de peticiones comprende el texto de las cláusulas que pueda contener el instrumento de que se trate, o al menos una relación concreta de las prestaciones sobre condiciones de trabajo que la parte actora aspira que se regulen.

Si el sindicato demandante, a través de sus personeros, presenta el pliego de peticiones en dos partes separadas, asegurando que forman un solo cuerpo, quedan satisfechas las exigencias del Art. 413 del C. de T., pues no se puede emplear un criterio rigorista en las actua--

ciones de los dirigentes sindicales en virtud de que no están obligados a la dirección técnica que establece el Art. 104 pr. para los juicios civiles y, por regla general, los sindicatos carecen de recursos para cubrir los honorarios de un letrado.

2.-Las relaciones del sindicato con los societarios, no son otras que los deberes y derechos de los mismos, contemplados en los estatutos en virtud de la circunstancia b) del Art. 195.

En el Código de Trabajo, está el deber de los societarios referente al pago de las cuotas sindicales indicadas en los estatutos del sindicato con arreglo a la fracción g) del Art. 195. En el proyecto no será materia de los estatutos lo relativo a las cuotas sindicales, de manera que la asamblea quedará en libertad de fijar el monto de las cuotas de acuerdo con sus necesidades.

El Código de Trabajo señala derechos de los societarios: de asistir a las sesiones, participar en ellas y votar (Art. 201); de requerir por escrito al sindicato para que le represente en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes (fracción "c" Art. 206); de ser directivo del sindicato (Art. 203).

El sindicato tiene también la obligación de asesorar a los societarios (literal "C" Art. 206 C. de T.), y ejercer "todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y a la superación de éstos" (circunstancia "g" del Art. 206 C. de T.)

## SECCION II

### Funcionamiento Externo del Sindicato

1.-Los sindicatos se relacionan entre sí como miembros de una misma federación, calidad en que tienen derechos y obligaciones como los tienen los adherentes de cada sindicato.

Las diferencias que surjan entre dos o más de las organizaciones federadas, puede dirimir las la federación si tiene estipulada esa facultad en sus estatutos (Art. 219 C. de T.).

También se relacionan los sindicatos cuando por disposición legal han de elegir los representantes del sector obrero ante organismos colegiados, por ejemplo el Consejo Nacional de Salario Mínimo y el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Los sindicatos se relacionan cuando se trata de la negociación, celebración y administración y revisión de las convenciones colectivas de trabajo.

A tenor del Proyecto de Código de Trabajo (Art. 271, inc.2o.), dos o más sindicatos que tengan afiliados en una misma empresa y ninguno de ellos agrupa en su seno al 51% de trabajadores para obligar al patrono a la negociación de un contrato colectivo de trabajo, podrán coaligarse para formar el porcentaje aludido y el patrono quede obligado a la negociación.

2.-El sindicato se relaciona con los patronos: a) cuando se trata de la negociación, celebración, revisión, administración e inteligencia de los contratos colectivos de trabajo; b) cuando representa a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes; c) cuando el sindicato solicita al patrono el descuento de las cuotas sindicales en los salarios de los afiliados al servicio del patrono solicitado, o le pide el cese de los descuentos.

3.-Relaciones con el Estado tiene el sindicato cuando: a) la Sección de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social autoriza los libros que el sindicato está obligado a llevar (Art. 204 No. 1 C. de T.); b) Cuando le comunica a la misma dependencia oficial, los cambios de los titulares de las juntas directivas, o los casos de expulsión, suspensión o separación de los societarios; (204 No. 2.); c) cuando solicita al patrono, por intermedio de juez competente, el descuento de cuotas sindicales (Art. 214 C. de T.); ch) Cuando franquea los libros a los delegados de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, para que comprueben el cumplimiento de la ley (Art. 204 No. 6 C. de T.); d) Cuando por conducto del Director General del Trabajo, solicita a los patronos la negociación pacífica de contratos colectivos de trabajo (Art. 227 C. de T.); o solicita por el mismo conducto, a los sindicatos de patronos la negociación pacífica de convenciones colectivas de trabajo; e) Cuando promueve juicios laborales en representación de sus miembros en razón de derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes; f) Cuando denuncia irregularidades en el cumplimiento de las leyes; g) Cuando plantea conflictos colectivos de carácter jurídico tendentes a la interpretación o aplicación de contratos o convenciones colectivas de trabajo; h) Cuando plantea los conflictos colectivos de carácter económico con emplazamiento a huelga, tendentes a la celebración o revisión de contratos colectivos de trabajo; i) Cuando concurre con su voto a la elección

de representantes del sector obrero en organismos como el Consejo Nacional de Salario Mínimo y el I.S.S.S.

4.-Los sindicatos de trabajadores concurren con su voto en la elección de representantes del Consejo Nacional de Salario Mínimo y del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en la forma que indican los respectivos reglamentos.

5.-Corresponde al sindicato "Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros" (Art. 206, letra "d", C. de T.).

### SECCION III

#### Límites al Funcionamiento del Sindicato

El sindicato no tiene más facultades que las indicadas en el Art. 206 C. de T. y en sus estatutos, los cuales no contravienen a las leyes, al orden público o a las buenas costumbres (Art. 197 C. de T.). Están obligados a respetar la libertad de trabajo, la libertad individual y no pueden ejecutar las actividades que indica el Art. 207, haciéndose acreedores a las sanciones indicadas en los Arts. 208 y 209 C. de T. en caso de contravención.

1.-El Art. 207 en la primera circunstancia es del tenor que sigue: "a) Intervenir como entidades organizadas en luchas religiosas o actividades de política partidista sin que tales restricciones impliquen menoscabo de los derechos que a los asociados corresponden como ciudadanos". Este texto es el mismo de la fracción a) del Art. 23 de la Ley de Sindicatos de Trabajadores decretada en 1951, con la variante que en dicha ley se decía "partidarista" en tanto que el Código de Trabajo dice "partidista". Para encontrar el sentido del texto transcrito, enseguida copiamos el de la Ley de Sindicatos decretada en 1950, cuya circunstancia a) del Art. 18 era de este tenor: "Art. 18. Se prohíbe a los sindicatos: a) Tratar en su seno asuntos políticos o religiosos o intervenir como entidades organizadas en actividades de política partidarista, sin que estas restricciones impliquen menoscabo de los derechos que a cada asociado correspondan como ciudadano."

Comparando los textos, resulta que en el seno del sindicato se puede discutir asuntos políticos o religiosos; pero el sindicato no puede intervenir en política partidista ni en asuntos religiosos.

2.-El sindicato puede conseguir adherentes usando de la propaganda y persuasión lícitas (Art. 207 circunstancia "d" C. de T.), por -

que hay una libertad sindical que respetar.

3.-El Art.207 circunstancia g) prohíbe al sindicato "Hacer o fomentar huelgas por solidaridad".

La huelga por solidaridad opera en dos casos: a) Cuando un patrono y un sindicato de trabajadores están en conflicto y el sindicato hace estallar una huelga; entonces, otro sindicato, para presionar al patrono en conflicto, apoya al sindicato en conflicto, haciendo estallar una huelga de simpatía. Así lo dice el Dr. Mario de la Cueva. 1/ - b) Un patrono está en conflicto con un trabajador suyo; entonces, el --sindicato hace estallar una huelga en apoyo del trabajador.

Vienen a cuento palabras del Dr. Guillermo Cabanellas 2/ quien llama huelga de simpatía a "la producida por solidaridad con otros huelguistas y como medio adecuado para obtener reivindicaciones en virtud de la presión que la masa obrera puede ejercer sobre gobiernos y patronos, para que los primeros intervengan y los segundos concedan ciertas reivindicaciones formuladas por un grupo de obreros o por un sindicato"; y habla de huelga de solidaridad, "cuando un trabajador es suspendido o despedido y sus compañeros inician la huelga para obtener la nulidad de la sanción".

---

1/ Derecho Mexicano del Trabajo,

II Tomo.-

2/ Tratado de Derecho Laboral,

III Tomo.-

## CAPITULO X

### EXTINCCION DEL SINDICATO

a) Causas; b) Procedimiento; c) Liquidación.

I.-Son tres los casos de disolución del sindicato: a) voluntaria, porque la acuerda la asamblea general; b) legal, que procede (Art. 210 C. de T.) "Cuando por más de seis meses consecutivos el sindicato hubiere existido dejando de llenar los requisitos que establecen los artículos 188 y 189", esto es, que el sindicato de gremio tiene menos de veinticinco sociétaires, o el de industria ya no tiene cien, o que el de empresa deja de agrupar al 51% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento en que funcione; c) forzosa, porque es la pena con que se castiga al sindicato por: 1.- "Intervenir como entidades organizadas en luchas religiosas o actividades de política partidista..."; 2.- "Ejercer actividades subversivas o contrarias al régimen democrático que establece la Constitución Política"; 3.- "Fomentar actos delictuosos contra las personas o la propiedad"; 4.- "Hacer huelgas por solidaridad"; o es la pena que se le impone "cuando incurran por dos veces veces en la pena de suspensión, por el mismo motivo, en el lapso de un año". (Art. 209 C. de T.)

II.-En la disolución voluntaria se aplica el procedimiento que expresan los estatutos en acatamiento de la circunstancia k) del Art. 195 C. de T.- El acuerdo de disolución voluntaria debe comunicarlo el sindicato a la Sección de Asociaciones Profesionales del Departamento Nacional del Trabajo, para que disponga sobre la cancelación del asiento de inscripción del sindicato en el Registro de Asociaciones Profesionales con Existencia Legal que lleva la Sección.

En la disolución legal se observa el mismo procedimiento de la disolución forzosa, contemplado en los Artos. 468 y siguientes del C. de T. La autoridad competente para decretar la disolución legal y la disolución forzosa, es el Director General del Departamento Nacional del Trabajo; pero no puede actuar a iniciativa propia, sino que a petición de autoridad que tenga conocimiento de que el sindicato no llena los requisitos legales, o que ha infringido la ley; o a petición de particular afectado. En segunda instancia conoce el Ministro de Trabajo y Previsión Social, en revisión si la sentencia es favorable al sindicato; en apelación, si el sindicato apela de la sentencia que le es desfavorable. Ejecutoriada la sentencia que decreta la disolución, se manda congelar los fondos del sindicato y cancelar la inscripción del mismo, por

anotación marginal en el asiento respectivo del Registro de Asociaciones Profesionales con Existencia Legal que lleva la Sección de Asociaciones Profesionales del Departamento Nacional del Trabajo.

III.-Cancelada la inscripción del asiento, se forma una comisión liquidadora, cuyos actos necesarios para la liquidación tienen validez (Art. 211 C. de T.).

La Comisión se integra de esta manera: un miembro nombrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; un miembro por el Ministerio de Economía; y un miembro designado por el sindicato en liquidación; pero si el sindicato no lo nombra, basta con los otros miembros para -- que se efectúe la liquidación.

Verificada la liquidación, el Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, emite un acuerdo retirándole la personalidad jurídica al sindicato disuelto.

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

- 1) DERECHO DEL TRABAJO, por Eugenio Pérez Botija (5a. Edición) Editorial Tecnos, S.A., (Madrid, España, 1957).
- 2) INTRODUCCION AL DERECHO SINDICAL, por Juan García Abellón. Aguilar, S.A., de Ediciones (1961).
- 3) DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, por Alfredo Gaete Berríos. Editorial Jurídica de Chile (1953).
- 4) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; SUS NEGOCIACIONES, REVISIÓN, PRINCIPIOS Y PRACTICAS, por Wilson C. Randle. Editorial Letras, S.A.
- 5) TRATADO DE DERECHO LABORAL, por Guillermo Cabanellas, Ediciones Gráficas, Buenos Aires, Argentina (1949).
- 6) DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, por Guillermo Cabanellas; Editorial Argentina (1959).
- 7) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, por Mario de La Cueva; (5a. Edición) Editorial Porrúa, S.A., (Reimpresión 1960).
- 8) DOCTRINA Y SISTEMÁTICA SINDICAL, por Martín Grugarola; Compañía Bibliográfica Española, S.A., Madrid, España, 1953.
- 9) MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, de Euquerio Guerrero; Editorial Porrúa, S.A., México, 1963.
- 10) EL SINDICALISMO COMO FENOMENO SOCIAL Y COMO PROBLEMA JURIDICO; autor: Alejandro Gallart. Folch, editado por Víctor P. de Zavalía, Buenos Aires, Argentina.
- 11) DERECHO DEL TRABAJO, (1er. Tomo) por Rafael Caldera; 2a. Edición 1960. Librería El Ateneo, Editorial.
- 12) LAS ENCICLICAS SOCIALES: RERUM NOVARUM-QUADRAGESIMO ANNO Y DIVINI REDEMPTORIS.
- 13) DERECHO ADMINISTRATIVO, por Gabino Fraga, Editorial Porrúa, S.A.
- 14) DERECHO ADMINISTRATIVO, por Carlos García Oviedo, editada por Enrique Martínez Useros (6a. Edición).
- 15) LAS CONSTITUCIONES DE EL SALVADOR, por Ricardo Gallardo (T. II) Ediciones Culturales Hispánica, Madrid, España (1961).
- 16) PRINCIPIOS DE DERECHO MERCANTIL (PARTE GENERAL) por Alfredo Rocco. Editora Nacional, S.A., México, D.F. 1955.
- 17) CURSO DE DERECHO MERCANTIL, por Joaquín Rodríguez Rodríguez, Editorial Porrúa S.A.
- 18) INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO MERCANTIL (PRIMERA PARTE), por Roberto Lara Velado.

- 19) ENCICLOPEDIA JURIDICA ESPAÑOLA, (palabras "industria", "comercio").
- 20) DICCIONARIO ENCICLOPEDICO "ESPASA". (palabras "industria", "comercio").
- 21) DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (Edición 1956).
- 22) SINONIMOS CASTELLANOS, por Roque Barcia; Editorial Sopena, Argentina.
- 23) "LA SINDICALIZACION DEL TRABAJADOR CAMPESINO EN EL SALVADOR, TESIS DOCTORAL DEL DR. ARISTIDES AUGUSTO LARIN.

#### L E G I S L A C I O N

- 1) Código de Trabajo en vigencia; 2) Constitución Política (1962); 3) Constitución Política (1950); 4) Ley de Sindicatos de Trabajadores (1950); 5) Idem. (1951); 6) Código de Comercio (vigente y recién derogado); 7) Código Civil; 8) Leyes de Creación de algunas Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas; 9) Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### PROYECTOS DE LEY

Proyecto de Código de Trabajo y Proyecto de Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ambos en estudio en la Asamblea Legislativa.