

344.018
M516f
1971
F.J.yCS
EJ:1

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

EL FUERO SINDICAL EN EL DERECHO LABORAL CENTROAMERICANO

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

FEBRERO DE 1971

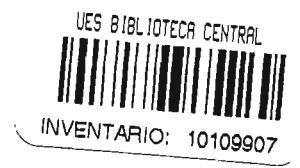


SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA.





U N I V E R S I D A D D E E L S A L V A D O R

Rector:

Arq. GONZALO YANEZ DIAZ

Secretario General:

Dr. JOAQUIN FIGUEROA VILLALTA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Decano:

Dr. GUILLERMO CHACON CASTILLO

Secretario:

Dr. GUILLERMO ORELLANA OSORIO



U N I V E R S I D A D D E E L S A L V A D O R
F A C U L T A D D E J U R I S P R U D E N C I A Y C I E N C I A S S O C I A L E S

"EL FUERO SINDICAL EN EL DERECHO LABORAL CENTROAMERICANO"

Tesis Doctoral
presentada por

MANEUL ADAN MEJIA RODRIGUEZ

Como acto previo de su investidura académica para
obtener el título de

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

San Salvador

El Salvador

Centro América

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES
GENERALES PRIVADOS

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Dr. Rodrigo Raymundo Pineda
Primer Vocal: Dr. Manuel Antonio Ramírez
Segundo Vocal: Dr. Napoleón Rodríguez Ruiz

MATERIAS PROCEVALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: Dr. Jorge Alberto Hernández
Primer Vocal: Dr Miguel Antonio Granillo
Segundo Vocal: Dr. Guillermo Manuel Ungo.

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Dr. Roberto Lara Velado
Primer Vocal: Dr. Carlos Rodríguez
Segundo Vocal: Dr. Luis Ernesto Arévalo

ASESOR DE TESIS

Dr. Arístides Augusto Larín

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS:

Presidente: Dr. Carlos Ferrufino
Primer Vocal: Dr. Gabriel Gallegos Valdés
Segundo Vocal: Dr. Renán Rodas Lazo

DEDICO ESTA TESIS

a la memoria de mi padre,

JOSE MANUEL MEJIA

quien inculcó en mí el hábito al trabajo.

a mi madre,

JUANA DEL CARMEN RODRIGUEZ DE MEJIA

quien ha sabido levantar mi espíritu en
todas las circunstancias difíciles de la
vida.

a mis hermanos:

Br. MIGUEL ANGEL MEJIA RODRIGUEZ

Br. EVA DEL CARMEN MEJIA RODRIGUEZ

BERTA ALICIA MEJIA RODRIGUEZ

JOSE ANTONIO MEJIA RODRIGUEZ

y

en una forma especial a la memoria

de mi tío

Profesor RICARDO RODRIGUEZ BARRAZA

quien me introdujo por la senda del estudio.

I N D I C E

INTRODUCCION.

CAPITULO I

DEL SINDICATO.

- 1o.- Concepto de Sindicato. Naturaleza. Fundamento. Objeto.
- 2o.- Libertad Sindical.
- 3o.- Consagración Internacional del Principio de la Libertad Sindical.
- 4o.- Autonomía Sindical.
- 5o.- La Libertad Sindical como Derecho Constitucional.
- 6o.- Formación de los Sindicatos.
- 7o.- Personalidad Jurídica de los Sindicatos.
- 8o.- Organos de los Sindicatos.
- 9o.- Funciones del Sindicato.
- 10o.- Obligaciones de los Sindicatos.
- 11o.- Derechos de los Sindicados.

CAPITULO II

PRACTICAS DESLEALES.

- 1o.- Concepto de Prácticas Desleales.
- 2o.- Cuestiones que comprende la Práctica Desleal. 90

CAPITULO III

FUERO SINDICAL.

- 1o.- Concepto de Fuero Sindical.
- 2o.- Diversos Sistemas de Fuero del Derecho del Trabajo.
- 3o.- Concepto del Fuero Sindical. Naturaleza. Fundamento. Objeto.
- 4o.- Crítica a la denominación "Fuero Sindical".
- 5o.- Extensión del Fuero Sindical.
- 6o.- Beneficios del Fuero Sindical.
- 7o.- Limitación de los Beneficios.
- 8o.- Despido del Dirigente Sindical.

CAPITULO IV

EL FUERO SINDICAL EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.

- 1o.- Reseña Histórica de las Instituciones Fundamentales que se relacionan con el "Fuero Sindical".
- 2o.- Ubicación del Fuero Sindical en el Código de Trabajo Salvadoreño. Art. 191 C. P. inciso último y Arts. 49 y 212 Tr.

- 30.- Extensión del Fuero Sindical según los Arts. 191 C. P. último inciso y 49 y 212 Tr;
- 40.- Interpretación de los Arts. 191 C. P. último inciso y 49 y 212 Tr.
- 50.- Beneficios que otorgan los Arts. 191 C. P. último inciso y 49 y 212 Tr.
- 60.- Límites de los beneficios contenidos en los Arts. 191 C. P. último inciso y 49 y 212 Tr.
- 70.- Conveniencia o impropiedad de reformar los Arts. 191 C. P. último inciso y 49 y 212 Tr.

CAPITULO V

FUERO SINDICAL EN CENTROAMERICA.

- 10.- Guatemala.
- 20.- Honduras.
- 30.- Nicaragua.
- 40.- Costa Rica.
- 50.- Panamá.

CAPITULO VI

Unificación del Fuero Sindical en Centroa América.

- 10.- Estudio de la realidad Laboral en Centro América.
- 20.- Seminarios Laborales Centroamericanos.
- 30.- Unificación del Fuero Sindical en Centro América.

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

Hablar del hombre es asombroso. Hace cuántos años apareció el hombre, donde apareció por primera vez, como apareció, de que se formó? Todas estas preguntas han sido objeto de controversias que todavía no terminan. Actualmente se han centralizado dichas discusiones en dos corrientes esenciales: La que sostiene que hay un ser sobrenatural, que en una forma u otra puso vida en el primer hombre, sea que se llame DIOS, o el imponderable. Se podría decir que esta es la corriente tradicional. La otra, la revolucionaria, la progresista, es la que declara que el hombre se ha formado a través de una evolución de la materia. Que ha habido primero una materia con el contenido vida y ésta se ha diversificado, evolucionando, produciendo seres de éste y aquél otro género hasta producir el género hombre. Los primeros dicen que por qué no ha seguido tal evolución; a lo que debe contestarse que tal evolución no la palpamos inmediatamente porque no es obra de cientos ni miles de años, sino de millones de años. Además, dicen los primeros, a la primera materia que tuvo vida quién se la dió?, tiene que haber sido DIOS, responden ellos mismos. A esto hay que contestar que según tal proposición, en DIOS, termina el razonamiento, por que éste es un dogma que hay que respetarlo, así porque sí. Pero entonces también se puede aceptar la segunda tesis, porque se podría decir que la primera materia viva tuvo tal vida porque sí, con la ventaja de que esta teoría, hace más factible el progreso, porque como en realidad no se acepta el sí porque sí, siempre queda la puerta abierta para escalar el último peldaño, para averiguar su origen y así sucesivamente, sin el perjuicio de que penetrar más allá es un atentado contra los dominios de DIOS.

Por qué esta explicación? Pues se debe a que trataré del Derecho del Trabajo, de algo que se refiere al hombre como individuo y como integrante de una colectividad. De una rama del Derecho que trata de dignificar al hombre. De mostrarlo, tratarlo y protegerlo, como lo que és, un ser humano, especialmente el trabajador, que es en verdad, quien necesita tal protección.

El hombre a través de todas las grandes civilizaciones nos ha dejado demostraciones de sus insatisfacciones en lo que a este respecto se refiere; siempre ha habido luchas de los oprimidos contra los que los explotan; aunque no siempre hayan tenido éxito. De tal manera que hablar del hombre, es necesario en un trabajo de la naturaleza de éste, ya que es la esencia, el contenido mismo en toda su magnitud, del Derecho del Trabajo. Y es que el hombre, en realidad, es la palanca que mueve la humanidad, más que todo ahora que busca con mayor angustia, con más denodada necesidad, quizá con más franqueza y sinceridad la solidaridad, la fraternidad mundial, en virtud de la cual tiende a formar, cada vez, sociedades de mayor trascendencia y magnitud.

Hay pues, que estudiar al hombre aunque sea someramente, Debemos sondear un poco la historia, estudiar las agrupaciones humanas.

En todos los acontecimientos, ya sean puramente naturales o aquellos que se realizan con la intervención del hombre se hace necesario escudriñar sus orígenes para lograr descubrir sus causas, fundamentos y naturaleza, porque solo así es posible apreciar, valorar y, cuando sea posible, perfeccionar los resultados de tales sucesos.

De tal manera que desarrollar el tema objeto de este trabajo, me impone la obligación de exponer algunas cuestiones sobre las luchas y movimientos de los oprimidos contra los opresores; y de las corrientes ideológicas que han nacido a través de los siglos, para encausar por el camino del humanismo al hombre. Por supuesto que mi exposición, en este aspecto será diminuta, ya que no trataré todas las luchas y directrices ideológicas, ni lo haré con la profundidad y amplitud que lo ameritan.

El Fuero Sindical implica como se vé, el concepto de "SINDICATO" que, ateniéndonos a lo que hemos dicho, es algo humano; es un grupo de hombres, de trabajadores, principalmente, el cual no ha nacido espontáneamente, como un hecho natural cualquiera, sino por la acción, mediante la voluntad del hombre, es decir, es algo planeado para la consecución de fines determinados, lo que solo puede obtenerse mediante una entidad organizada que, en este caso, es el sindicato que se organiza para trabajar en forma sistemática y consciente.

Expuesto lo que antecede se advierte que es de rigurosa necesidad, estudiar los grupos o formas de sociedades humanas a través de la historia para llegar a la agrupación que nos ocupa, pero solo de aquellas entidades que tengan algo de relación con el Derecho del Trabajo.

Asimismo el concepto de "FUERO" necesita también de cierta investigación histórica, aunque sea mínima, para comprenderlo mejor en el campo del Derecho Laboral. Sea pues, ésta, la justificación de los primeros capítulos de esta tesis que bien podría haberla empezado, entrando directamente al asunto; pero por las aclaraciones anteriores se ha visto, que son de suma utilidad para la comprensión cabal y exacta de este trabajo.

Aunque es un punto común, pues casi siempre se hace lo mismo en toda clase de obras, no deja de tener buena dósis de verdad en razón de las limitadas capacidades humanas, el confesar que no podemos en un libro ensayo o en cualquier trabajo humano, decir que hemos hecho una obra perfecta, completa y agotadora de todos los puntos que comprende y, es por ello que yo también, más humilde todavía, pido disculpas al Honorable Tribunal que le ha correspondido calificar este trabajo y a todos los que por una razón u otra lleguen a leer esta tesis, por los errores o conceptos poco claros que haya expresado, pues no se debe a negligencia sino sencillamente al afán, de cada quien, de querer aportar algo original en sus acciones intelectuales y materiales, aunque no siempre salga avante en esta tarea, por las limitaciones a que me he referido y a la inexperiencia que en el arte de escribir tiene todo novato como yo.

Vayan entonces, estas líneas como preámbulo al desarrollo de mi punto de tesis.

CAPITULO PRIMERO

DEL SINDICATO

1 - Concepto de Sindicato. Naturaleza. Fundamento. Objeto. 2- Libertad Sindical. 3 - Consagración internacional del principio de la Libertad sindical. 4- Autonomía Sindical. 5- La Libertad sindical como derecho constitucional. 6- Formación de los sindicatos. 7- Personalidad Jurídica de los sindicatos. 8- Organos de los sindicatos. 9- Funciones del sindicato. 10- Obligaciones de los sindicatos. 11- Derechos de los sindicatos.

1- Concepto de Sindicato. Naturaleza. Fundamento. Objeto.

Concepto de Sindicato. En mi opinión, en cuanto a agrupaciones humanas se refiere, hay un concepto que las comprende a todas, es la categoría, "asociación". De este concepto amplio y genérico, se derivan los otros, así: a) la horda, el clan, la tribu, la gens, la familia, el pueblo, la nación, el estado, todas han sido y son asociaciones, cada una con sus particularidades propias; b) los colegios romanos, las guildas y las corporaciones, fueron asociaciones, distintas de las anteriores, pero siempre originadas en el instituto social que lleva invivita la especie humana; c) un club, un patronato, un comité, etc., también son asociaciones, con particularidades especiales que las diferencian de las anteriores; d) el contrato de sociedad, las cooperativas, son asimismo asociaciones, pues tales contratos implican la existencia de una asociación con perfiles muy singulares que permiten no confundirla con las otras que se han mencionado; y e) las trade uniones y los sindicatos son asimismo asociaciones y muy diferentes, por cierto, de todas las enunciadas. Dejando aparte todas las asociaciones comprendidas en el primer literal, por tener todas ellas ese ingrediente que hoy llamamos "política", aunque haya sido muy rudimentario en algunos de ellas; todas las demás asociaciones podemos clasifi-

carlas, en general, en dos grupos: 1) las que no persiguen lucro. Estas son las que se conocen propiamente como "asociaciones"; 2) aquellas que persiguen un lucro, un beneficio, una ganancia, como fin exclusivo. Estas son las que se conocen con el nombre de "sociedades". Hay otros distingos que sirven para lograr una diferenciación entre estos dos grupos de asociaciones, pero considerando que el citado es el fundamental, no creo sea necesario para los fines de este trabajo, entrar en tales detalles.

Pienso, que para llegar al concepto de lo que es un sindicato, se hace necesario acudir a ciertas consideraciones como es la de dar una mirada si no completa, por lo menos aproximada, dada la índole de este trabajo, no solo al movimiento sindical, sino en general, a los movimientos idealistas y prácticos en pro de las clases desposeídas, pues son éstos los hechos que han dado base intelectual y material a los sindicatos. Veamos cuales son tales acontecimientos aunque sea en forma breve.

Asegura la historia que cuando los israelitas se encontraban bajo el yugo de los egipcios, se rebelaron contra los dueños de las fábricas de ladrillos sin paga, por las malas condiciones en que estos tenían a aquéllos. Asimismo sabemos que hubo rebeliones de trabajadores en Grecia y Roma, donde el trabajo manual, sobre todo, era desempeñado por esclavos principalmente y, en menor escala, por hombres libres, ingenuos y libertinos. En Roma, en la provincia de Sicilia, el año 134 A. C., los esclavos Enno y Cleón encabezaron una rebelión que duró cerca de once años, siendo vencidos por fin por los ejércitos romanos. En la misma Roma, el esclavo Espartaco, en el año 73 a. c. capitaneó otra rebelión de esclavos, llegando a dominar gran parte de Italia, pero creyendo segura la victoria, Espartaco, en vez de asaltar Roma, se detuvo en una parte de Italia y se dedicó a legislar, lo que aprovecharon los ejércitos romanos para deshacerse y Espartaco fue derrotado.

En Roma hubo también otras luchas por reivindicaciones sociales, no precisamente de los que soportaban el trabajo material en toda su intensidad, tales eran los esclavos, sujetos que encabezaron los movimientos relacionados en el párrafo que antecede, sino de una clase de personas que formaban uno de los estamentos de la estructura política y social del pueblo romano, los plebeyos, quienes eran en el derecho romano, personas, no cosas como los esclavos, pero que estaban en un principio en una condición muy inferior respecto de los patricios y de los clientes, las otras dos clases en que estaba dividido el pueblo romano, pues no tenían ninguna participación en el gobierno, les estaba prohibido llegar a ser funcionarios y no podían contraer matrimonio con los patricios. Estos motivos dieron pie para que la plebe se alzara continuamente en busca de mejores condiciones. Después de una serie de luchas entre patricios y plebeyos se llega al año 260, fecha en que la plebe se retiró al monte Aventino con el objeto de abandonar Roma y empezar una lucha más enconada y sistemática, objetivo que los patricios comprendieron, por lo que pactaron con aquéllos, llegando así la plebe a obtener dos magistrados que velarían por sus intereses, los que se denominaron Tribunos.

La plebe encontró entre los tribunos, en muchísimas ocasiones, leales y vehementes defensores. Los Gracos, hermanos, que a la vez eran patricios, aristócratas, murieron por la causa de la plebe. El año 133 antes de Cristo, fue elegido tribuno de la plebe Tiberio Sempronio Graco, quien se preocupó por los campesinos desposeídos, y propuso que el Estado recobrará ciertas tierras y que éstas fueran distribuidas entre los campesinos pobres a razón de treinta yugadas a cada uno. También propuso que el Estado prestara dinero a los nuevos propietarios para impulsar la agricultura. Claro que los concesionarios pagarían una pequeña tasa anual al Estado, por el uso de las tierras concedidas. El proyecto no cristalizó porque Tiberio Graco fue asesinado por intrigas de la nobleza. Diez años después, en 123 a. de c., fue elegido tribuno de la plebe, Cayo Graco, hermano del anterior, quien queriendo continuar la

obra de su hermano tropezó con los obstáculos puestos siempre por la nobleza, casta que al ver la firme decisión de Cayo Graco de seguir adelante en su empresa, no encontró otra salida que la de asesinar, también, a tan ilustre tribuno. Cabe hacer notar que los Graco habían sido educados bajo la tutela de la filosofía estoica, razón por la cual se anidaron en sus espíritus altos sentimientos universales humanos.

Las mismas luchas que se han esbozado, dieron lugar a que se les diera impulso a las agrupaciones de artesanos llamados Colegios, los cuales existían desde los tiempos del rey Numa Pompilio, 715 - 672 a. de c., y que después fueron sistematizadas por el Rey Servio Tulio quien llegó al poder en el año 588 a. de c. En estas agrupaciones de artesanos lo que predominaba era el aspecto religioso. No había una reglamentación referente al trabajo. Desde sus comienzos a estas asociaciones, aunque legalmente admitidas, no se les dió mayor impulso por parte del Estado, y ellas tampoco se preocuparon mayor cosa por obtener una participación destacada en la política del gobierno de Roma ni por lograr para sí, mejores medios, condiciones y seguridades, en lo referente a los productos de su trabajo, lo que se debió a que relativamente los componentes de los Colegios romanos, eran personas libres que individualmente gozaban de más o menos un estatus un poco justo, en relación con la plebe y los esclavos. Sin embargo a consecuencia de las luchas de los esclavos y de los plebeyos, tal como lo hemos expuesto, los reyes, cónsules, dictadores y emperadores romanos y, en fin, la nobleza toda, preocupados por la estabilidad de los gobiernos y la conservación de sus privilegios, pusieron su atención en estas agrupaciones y las alentaron, dándoles cierta importancia o impulsando su proliferación, con el objeto de atraerse a sus miembros y alejarlos de la posible influencia de la plebe y aunque, en el año 64 a. de c., Catilina prohibió los Colegios perjudiciales para el Estado, tal prohibición duró muy poco tiempo. Es así como en el año 43 a. de c., los Colegios llegan a ser numerosos y a desempeñar un papel importante en la sociedad romana. En esa época, en virtud de la beligerancia dada

a los colegios, todas las clases trabajadoras se contagiaron del impulso de formar asociaciones en forma de Colegios. En la época imperial fue tan grande el impulso dado a los Colegios, que Dioclesiano dictó una ordenanza, fijando para los colegios mejores salarios que los anteriores. Además los colegiados gozaron de otras ventajas como eran las de estar excluidos del servicio militar, del tormento, de grávámenes municipales y de las tutelas, en cuanto podían excusarse de ellas.

Luego vinieron las corporaciones, en la edad media, con su organización jerárquica escalonada de maestros, oficiales y aprendices. Esta asociación de organización armónica, familiar, si tuvo una reglamentación en lo que respecta al trabajo. Además de la organización jerárquica mencionada, regulaban su capacidad productiva y su técnica de producir. De voluntaria que fue al principio, se volvió forzosa posteriormente, ya que adquirió un carácter exclusivista que obligaba a quien quisiera ejercer un oficio a ingresar a una corporación. La corporación legislaba, ya que dictaba sus propios estatutos y determinaba en forma general las condiciones de trabajo; tenía también, podríamos decir, facultades ejecutivas, pues por medio de sus cónsules, procónsules, prebostes, maestro mayor, etc., concretaba las decisiones de sus asambleas y vigilaba el cumplimiento de las ordenanzas gremiales; en fin, tenía facultades jurisdiccionales, ya que tenían un jurado compuesto por maestros que era el que sancionaba las faltas cometidas por los integrantes de la corporación.

En las corporaciones se practicaba la ayuda mutua a consecuencia de la fraternidad que existía en dichas agrupaciones; se practicaba la religión, ya que se ponía al gremio bajo la protección de un santo patrono, como resultado de la religiosidad que absorbía toda la vida de la edad media; se vigilaba el trabajo, dándole suma importancia a la calidad de la producción; y se fiscalizaba además a los integrantes de dichas asociaciones, tanto en lo que se refería a su vida públi

ca como a su vida privada; prestaban ayuda militar; además, eran agrupaciones de carácter local y en ella se agrupaban personas que practicaban el mismo oficio.

La corporación era pues, un cuadro permanente de la sociedad de la edad media. Tenía carácter laboral, porque como hemos visto fijaba las condiciones de trabajo, pero también reglamentaba las condiciones en que podría realizarse la venta de los productos; por otra parte fijaba los precios, regulaba la competencia, el régimen de las ferias y de los mercados, revistiendo por lo apuntado, la corporación, un carácter también mercantil.

Hay muchos otros aspectos de los que podría haber hablado sobre la corporación, pero esta institución es tan conocida que me parece que con lo dicho basta para los efectos de este trabajo. Solo cabe apuntar que la revolución francesa dió al traste con las corporaciones, mediante la Ley Chapelier.

Todos los hechos referidos han sido, como se ve, cuestiones prácticas, sin mayor asidero intelectual, razón por la que tal vez, fuera de la corporación, las demás agrupaciones y los hechos que he apuntado no perduraron mucho tiempo en la práctica de sus propósitos.

Los movimientos intelectuales, atinentes al logro de una sociedad más humana, más fraternal, portadora de equidad y de justicia para los desheredados, en forma positiva y categórica, solamente se vislumbran con los Utopistas, llamados así en contraposición a los socialistas científicos, ya que aquéllos a fin de cuantas únicamente divagaron, pues solo describieron lugares ideales en donde el hombre podría vivir feliz, pero no trataron de llevar a la práctica sus teorías, salvo raras excepciones que lo hicieron en una forma tímida, por lo que cabría ponerlos como precursores del socialismo científico, pero yo los trataré a todos ellos, bajo el rubro de Utopistas por tener más de éstos que de aquéllos.

Entre los Utopistas tenemos al inglés Tomás Moro con su "Utopía" (1516), al alemán Tomás Münzer que participó en la revolución campesina alemana de 1525, al italiano Tomás Campanella con su obra "Ciudad del Sol", (1602). Más tarde llega el inglés Roberto Owen con ciertos ensayos en favor de los obreros, en su hilandería New Lanark en Escocia y con su libro "Una Nueva Visión de la Sociedad", de 1812. Luego tenemos a los franceses Francisco Bebeuf (1760-1797), Etienne (Esteban) Cabet (1788-1856) con su libro "El Viaje a Icaria", Claudio Enrique de Rouvroy conde de Sain-Simon (1760-1825) que escribió las obras "Catecismo de los Industriales" y "De la Reorganización de la Sociedad Europea", Francisco Mario Carlos Fourier (1772-1837) con su obra "La Falange", José Proudhon (1809-1865) con sus libros "Qué es la Propiedad", "Sistema de las Contradicciones Económicas" o "Filosofía de la Miseria" y "Confesiones de un revolucionario"; Luis Blanc (1811-1882) quien escribió los libros "Organización del Trabajo", "Historia de los diez años" e "Instrucción para la Toma de las Armas"; Flora Tristán (1813-1844) que luchó por el internacionalismo en el movimiento obrero. Asimismo están los alemanes Fernando Lassalle (1825-1864), quien es autor de las obras "El Sistema de los Derechos Adquiridos" y "Conciliación del Derecho Positivo y de la Filosofía del Derecho", Roberto Jagetzow (1805-1875) con su libro "Cartas Sociales" y Guillermo Weitling (1808-1871). Por último quiero hacer mención del francés Víctor Considerant (1808-1893) que escribió las obras "El Falansterio" o "La Reforma Industrial", "El Destino Social" y publicó el diario "La Falange". Este último fue un continuador de la obra de Fourier.

No me he referido al contenido de cada una de las obras anotadas porque de hacerlo tendría que aumentar este trabajo en una forma que no es del caso, amén de que muchas están muy divulgadas y de ellas se hacen alusiones aunque sea breves en los tratados de derecho del trabajo.

En cuanto al Socialismo científico, corriente que se aparta profundamente de los utopistas, ya sabemos que su fundador es Carlos Marx cuya obra fundamental es "El Capital", con su discípulo Federico Engels, los dos alemanes. Estos no solo teorizaron sino que llevaron a la práctica sus doctrinas, instando a los trabajadores a luchar por la consecución de su bienestar social, el cual tienen pleno derecho, debiendo para ello unirse, no solo los obreros de un solo país, sino todos los trabajadores del mundo tal como lo expresó el mismo Marx en "El Manifiesto Comunista" de 1848.

Carlos Marx, para crear el socialismo científico, se apoyó en la filosofía materialista anterior a él, incluso en los materialistas griegos tales como Anaxágoras de Clazomanes, Heráclito de Efeso, Demócrito de Abdera y Epicuro, así como en los materialistas ingleses Francisco Bacon, Tomás Hobbes y José Priestley; pero Marx, especialmente, buscó fundamento para su teoría en el materialismo francés, el cual en el siglo XVIII y principios del XIX, comprendía dos corrientes: una que derivaba de la concepción mecanicista del mundo, de René Descartes, ideología que se concretizó en las Ciencias Naturales; y otra que arrancaba del filósofo sensualista Juan Locke. Esta última corriente es la que desembocó en el socialismo. Es la que estudió Marx. Entre los materialistas franceses algunos filósofos lo fueron también de la ilustración y también enciclopedistas. Voy a citar a algunos de los materialistas franceses en que se basó Marx para la elaboración de su teoría, son ellos: Georges Leroy, Pedro Juan Jorge Cabanis, Julián Lametrie, Claudio Adrián Helvetius, Dionisio Diderot, Juan Le Rond D'Alembert, Pablo Holback y Constantino Francisco Volney. Precursores de éstos fueron Pedro Gassendi, Esteban Bonnot Condillac y Pedro Boyle. También halló Marx fundamento para su obra en el materialista Luis Feuerbach. Asimismo encontró Marx apoyo en filósofos que aunque no fueron materialistas, formaron parte de un movimiento que se llamó "La Ilustración" y que consti

tuyó un faro gigante que iluminó hacia el futuro con todo su esplendor y en él figuraron Francisco María Arouet conocido como Voltaire, Carlos de Secondat de Montesquieu, Juan Jacobo Rousseau y otros. La ciencia de los próximos siglos anteriores a Marx, había progresado notablemente y, en ella, buscó la base científica para su teoría, pues había habido una revolución científica que dió al traste con todos los viejos principios y métodos formulados por Tolomeo, Aristóteles y otros, gracias a los esfuerzos de Rogerio Bacon, Nicolás Copérnico, Galileo Galilei, Francisco Bacon, Giordano Bruno, Isaac Newton, Juan Kepler, Carlos Roberton Darwin, Alejandro Edmundo Becquerel, Dimitri Ivanovich Mendeleiyw, Miguel Vasilevich Lemonscev, etc. Otra fuente en la cual bebió Marx fue la de los historiadores franceses como Simón Domingo Amadeo Thierry, Francisco Augusto María Mignet, Francisco Pedro Guillermo Guizot, Luis Adolfo Thiers y también en el historiador, sociólogo y etnólogo norteamericano Luis Enrique Morgan. Asimismo tuvo que estudiar a los economistas clásicos ingleses Adán Smith y David Ricardo. Es importante hacer notar que Marx tomó del filósofo idealista José Guillermo Federico Hegel la dialéctica, la cual transformó de ideal a materialista, siendo esta su método. Por último hay que tener presente que uno de los trabajos que preocupó a Marx fue el de encontrar las leyes generales que rigen el desarrollo de todo régimen social, lo que dió nacimiento al materialismo y que por consiguiente Marx, tuvo que estudiar, examinar e interpretar mediante el método dialéctico, toda la historia, en especial los movimientos o luchas de clases.

Viendo lo anterior nos damos cuenta que el socialismo científico tiene su base filosófica que es "El Materialismo Dialéctico" y su fundamentación científica, orientada por éste y por "El Materialismo Histórico".

El socialismo científico es por principio materialismo y ateo y en él se apoya el proletariado para alcanzar sus objetivos que son la toma del poder político-económico y social, para luego llegar a la formación de una sociedad sin clases.

El socialismo científico, después de Marx y Engels, fue continuado tanto en la teoría como en la acción por Vladimir Ilitch Ulianov Lenin, quien juntamente con José Vissarionovich Djugashvili Stalin y otros, llevó a efecto la revolución rusa de octubre de 1917, acontecimiento que cambió por completo la faz de la tierra, dividiéndola en dos partes bien definidas y opuestas. Los marxistas dicen que por una parte está el socialismo, con el régimen de la propiedad colectiva; con la abolición de la libre competencia; implantación de actividad planificada, hasta donde fuere posible con el objeto de no desperdiciar ningún recurso natural ni humano, ningún producto; reducción de la jornada de trabajo; abolición del analfabetismo; afán de educar y culturizar a las masas, al pueblo; disminución muy grande de ciertas lacras sociales como la prostitución, la delincuencia, la vagancia, la mendicidad; asistencia esmerada para la niñez; distribución adecuada de lo producido entre los componentes de la sociedad productora, etc., por la otra parte, el capitalismo, con el régimen de la propiedad privada; funcionando bajo el principio de la libre competencia a veces muy acentuada otras atenuada, produciendo cada quien a su antojo y por consiguiente con pérdida de recursos que a la postre traen pobreza a unos y riqueza a otros, lo que trae como consecuencia la concentración de capitales en pocas manos, ya que todo capitalista trata de hacerse más rico en forma exagerada. En el régimen capitalista pues, cada día hay más pobres. Además dicen los marxistas, en el régimen capitalista hay mucha levadura para la generación de las peores lacras sociales como la prostitución, el alcoholismo, la delincuencia, la vagancia, la mendicidad, etc. Muchos apologistas del capitalismo reconocen algunas de las ventajas materiales que el socialismo dice gozar; pero se preguntan, valdrá la pena sacrificar la libertad que se tiene en el régimen capitalista en aras de tales ventajas materiales? Es decir que sostienen que en la sociedad capitalista hay libertad y en la socialista no, y que es preferible ser libre a gozar los beneficios del socialismo sin libertad. No voy a enjuiciar tal cuestión,

solo me limito a decir lo siguiente: qué contestarían los millones de trabajadores, tanto obreros como campesinos, de ambos campos, si se les interrogara sobre ese tema.

El socialismo científico afirma, que exceptuando la etapa de la comunidad primitiva, el desarrollo de todos los regímenes sociales posteriores entraña luchas de clases entre las clases dominantes y las explotadas. Que la lucha de clases es la fuerza motriz en las sociedades antagónicas. Que en la actualidad aparte de las comunidades que han adoptado el socialismo, existe la explotación del hombre por el hombre, mediante la plusvalía. Que la meta de la clase proletaria se la toma del poder para implantar la "dictadura del proletariado", la propiedad colectiva y la sociedad sin clases. Que la base fundamental del desarrollo de toda sociedad la constituye la estructura económica, de la cual derivan todas las supraestructuras: la política, la moral, la religiosa, la artística, la jurídica, etc.

El marxismo nació en la década del cuarenta del siglo XIX y, según tal doctrina, no pudo haber surgido antes en atención a las leyes históricas que rigen el desarrollo de la sociedad, pues nació al calor de las necesidades del desenvolvimiento de la vida material de la sociedad y como un resultado de todo el camino recorrido por la ciencia y por la filosofía.

De conformidad al marxismo, en primer lugar, a mediados del siglo XIX, las contradicciones que lleva invívitamente el capitalismo, alcanzaron un alto grado de intensidad, ya que en tal época se dieron crisis periódicas frecuentes a consecuencia de la superproducción, lo que asimismo acarrecó una agudización en la lucha de clases. Por otra parte la introducción de la máquina fue creando una clase de trabajador más especializado y por ser en gran escala la producción, esta clase de obrero creció tremendamente y, ante la situación inhumana en que se encontró debido al trato que le daba el capi-

talista, fue formando conciencia de su destino, del papel que le está dado desempeñar en el desarrollo histórico de la sociedad, naciendo así la clase del proletariado.

En segundo lugar, mientras que durante el eudalismo las relaciones de clase quedaron ocultas bajo el manto fraternal de las corporaciones, el capitalismo en cambio las mostró al desnudo. En este último régimen se vió con toda claridad que había una lucha política entablada entre dos clases bien definidas, la aristocracia terrateniente y la burguesía. Desde 1830 más o menos, en Inglaterra y en Francia se reconoce un tercer beligerante en la lucha por el poder, este es, la clase obrera, el proletariado. Estas son a grandes rasgos las circunstancias que hicieron nacer al marxismo.

Y por qué siendo Inglaterra y Francia, los países más industrializados y más avanzados culturalmente, la cuna del marxismo fue Alemania?. Los marxistas contestan que sí así ocurrió fue debido a que Alemania, en la década del cuarenta del siglo pasado, pasó por las contradicciones del capitalismo en una forma más intensa que los primeros dos países mencionados, lo que había dado lugar a una gestación revolucionaria democrático burguesa, siendo Alemania en esa época un país más maduro en lo que a capitalismo se refiere, pues en dicho país ya se había formado un proletariado suficientemente consciente de su papel en la historia. Por eso, en dicho país se forjó también, primero, la base teórica necesaria para fundamentar la lucha de un proletariado de tal naturaleza. No fue pues, el azar, sino una necesidad histórica, la que influyó para que el marxismo naciera en Alemania.

Como el marxismo, según hemos explicado, ha dividido nuestro globo en dos partes bien definidas: socialismo y capitalismo; tal teoría tiene suma importancia y valor, por lo que no debe dejarse por ignorada, siendo tal razón la que invoco para hacer referencia a algunos conceptos fundamentales de ella. No a todos por supuesto; tampoco con muchos de-

tallos, pues ello implicaría un trabajo agotador y que, además, estaría fuera de lugar en esta tesis.

Ante todo repito que para el marxista la base fundamental de todo régimen social está determinado por su estructura económica.

Según el marxismo, el factor que determina el desarrollo de toda sociedad; la causa que origina que la sociedad tenga determinada estructura; que fija además el paso de un régimen social a otro, es el modo o proceso de producción de los bienes materiales: del alimento, el vestido, el calzado, etc., cosas necesarias para que la sociedad pueda vivir y desarrollarse. Cómo se puede definir el modo o proceso de producción? En la obra "El Materialismo Histórico", de F. V. Konstantinov, reimpresión de 1960, de la primera edición de 1956, páginas 47 y 48, dice el autor que Marx definió el modo o proceso de producción así: "Es la actividad del hombre encaminada a un fin y que crea los valores del uso, como el proceso con que el hombre, mediante su actividad, facilita, regula y controla el intercambio de materias entre él mismo y la naturaleza!"

El modo de producción a su vez, está formado por las fuerzas productivas y las relaciones de producción.

FUERZAS PRODUCTIVAS. "Las fuerzas productivas están integradas por los medios de producción y por los hombres que los ponen en acción y producen en tal forma los bienes materiales".

MEDIOS DE PRODUCCION. "Están formados por los objetos y los medios de trabajo".

OBJETOS DEL TRABAJO. Es todo aquello sobre lo que recae el trabajo del hombre, como los árboles, los minerales, el algodón, el café, la caña de azúcar, etc.

MEDIOS DE TRABAJO. Son todas las cosas con las que el hombre actúa sobre los objetos del trabajo para transformarlos. Aquí tenemos en primer lugar, los instrumentos de producción, que van desde las toscas herramientas primitivas hasta las máquinas modernas. Son medios de producción asimismo la tierra, los edificios de las fábricas, los puentes, canales, almacenes, etc.

Pero entre las fuerzas productivas, la más importante la constituyen los trabajadores, ellos son la primordial fuerza productiva de toda la humanidad.

El segundo elemento del modo de producción, lo forman las relaciones de producción.

RELACIONES DE PRODUCCION. Son los vínculos que los hombres contraen unos con otros en el proceso de la producción para elaborar los bienes materiales. Aquí tenemos las formas de propiedad sobre los medios de producción; la situación que que las clases ocupan en el proceso productivo; las formas de distribución de lo que se produce; la compraventa, la competencia, la fijación de precios, los medios de transporte, la división del trabajo, tanto en la fábrica, como entre la ciudad y el campo, etc.

Después de explicar el modo de producción, los marxistas hacen referencia a la teoría del valor. Para ello acuden a varios conceptos que a continuación traslado a estas cuartillas.

MERCANCIA. "La mercancía es una cosa que satisface determinada necesidad del hombre y que se produce no para el propio consumo, sino con destino al cambio". Por consiguiente la mercancía presenta dos aspectos: por una parte el valor de uso y por otro valor de cambio.

VALOR DE USO. "Es la necesidad que satisface la mercancía. El valor de uso es el contenido material de toda mercancía, en cualquier régimen social. El valor de uso puede satisfacer la necesidad personal directamente como el pan, o indirectamente como en el caso del algodón del cual se hace la tela y luego la camisa.

VALOR DE CAMBIO O SIMPLEMENTE VALOR. "Es el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de la mercancía de que se trata".

NECESARIO. "Es el que se requiere para producir una mercancía cualquiera en las condiciones de producción normales, dentro de la sociedad, es decir, con el promedio de técnica, capacidad o intensidad de trabajo". Este promedio se fija por las condiciones de producción en que se crea la mayor masa de mercancías de la clase de que se trata. Por eso el tiempo de trabajo socialmente necesario, cambia al cambiar la productividad del trabajo.

De lo dicho resulta que el valor de una mercancía no proviene del trabajo individual incorporado en ella, sino del trabajo socialmente necesario para producirla.

En esta parte cabe hablar de otro distinguo que hace el marxismo en cuanto al trabajo. Se dice por los marxistas que hay trabajo concreto y trabajo abstracto.

TRABAJO CONCRETO. "Es el gasto de fuerza humana de trabajo bajo una forma especial y encaminada a un fin determinado, como el incorporado en la mesa hecha por el carpintero". El trabajo concreto produce el valor de uso.

TRABAJO ABSTRACTO. "Es el gasto de la fuerza humana de trabajo en sentido fisiológico, como energía en general, como trabajo humano igual a otro trabajo humano. "Este trabajo es el que permite equiparar mercancías que contienen trabajo concreto distinto, como sombreros con camisas, etc. Esto

significa que detrás del trabajo concreto, hay otro elemento que permite tal comparación y este factor no es otro que la energía humana en general, el trabajo abstracto. El trabajo abstracto es el que produce el valor de cambio.

Ahora veamos otro elemento o concepto importante del marxismo y es la plusvalía.

PLUSVALIA. "La plusvalía es el valor que el trabajo del obrero asalariado crea después de cubrir el valor de su fuerza de trabajo, y que el capitalista se apropia gratuitamente". Por consiguiente, la plusvalía es el fruto de un trabajo que no se retribuye al obrero. Los marxistas dicen que la plusvalía es trabajo no pagado que a su vez produce trabajo no pagado y así sucesivamente.

Como según el marxismo, el trabajo en el régimen capitalista, es una mercancía, resulta que tiene su valor de cambio. Y de acuerdo con la teoría del valor de Marx, el valor de la fuerza de trabajo del obrero, es el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de esa fuerza de trabajo, o sea el costo de mantención del trabajador y de su familia. Pero resulta que el capitalista cuando compra su fuerza de trabajo al obrero, la adquiere para aprovecharla en el máximo posible, exprimiendo, explotando al trabajador despiadadamente. De este hecho resultó en tiempos pasados la crueldad, la situación inhumana que en el trabajo se acostumbraba para los niños, las mujeres, los ancianos, etc. Pero también el obrero ha puesto cada vez mayor resistencia a tal explotación, logrando con ello el nacimiento del derecho del trabajo.

M. permitiré poner un ejemplo de la plusvalía según la concepción de Marx.

El productor "A" de cierta mercancía, emplea en su elaboración: combustible y materias primas ya acabadas, empleadas también en la producción de la mercancía del empresario "A". Supongamos que todo eso representa un valor de 3000

horas de trabajo. Agreguemos a esto la fuerza de trabajo humano necesario para la producción de la mercancía que nos ocupa y supongamos que está presentada por 20 hombres que trabajan durante 5 días, 10 horas cada uno, lo que es igual a 1000 horas de trabajo. El valor íntegro de la mercancía es pues de: $3000 + 1000 = 4000$ horas de trabajo. Lo que corresponde a los 3000 horas de trabajo es claro que lo paga el productor; pero en cuanto a las 1000 horas de trabajo de los obreros, el empresario no los paga todas. El productor solo pagará lo que él estima sea el valor de la fuerza de trabajo de un obrero, que con un criterio de capitalista, estimará en la mejor cantidad posible, digamos 3 horas de trabajo diarias para cada obrero o sea que no pagará las 1000 horas sino 300 horas, apropiándose por consiguiente de 700 horas de trabajo, lo cual constituye la plusvalía. El capitalista trata cada día de que la plusvalía sea mayor, tal conducta del capitalista equivale a enormes ventajas para el trabajador. Esto origina una lucha continua entre las dos clases. Por eso los obreros tratan siempre de agruparse en sindicatos cada día más grandes y no solo en unirse a nivel nacional sino a nivel internacional, con el objeto de contrarrestar la fuerza capitalista que trata de sojuzgarlos.

He desarrollado en forma los conceptos anteriores entre los cuales están como pilares del marxismo, al modo de producción y las fuerzas productivas, entre las que se encuentra la fuerza de trabajo del hombre, como fundamental, ya que sin su concurso, lo demás no producirá nada; y las relaciones de producción.

Las fuerzas productivas constituyen el factor más dinámico del desarrollo económico de toda sociedad.

Cuando las fuerzas productivas se han desarrollado en mayor grado que las relaciones de producción, hay choque entre ambos factores a consecuencia de las contradicciones que se han originado, siendo entonces, esta falta de co

responsabilidad, entre los elementos apuntados, lo que impulsa el paso de un régimen social a otro.

Por su parte, el estado de las fuerzas productivas, es decir, en poder de quien se encuentran en un momento determinado los medios de producción, o sea si están a disposición de la sociedad toda, de determinados individuos, de un grupo, de una clase, etc., que los emplean para explotar a otros grupos o clases, esto es, la forma de propiedad de los medios de producción, es lo que determina todas las demás relaciones vigentes en la sociedad de que se trate.

Marx sostiene que así como las leyes de la naturaleza no dependen de la voluntad, de la conciencia, de la razón de los hombres, así también hay leyes que determinan el desarrollo de la sociedad, y éstas también son independientes de la conciencia de los hombres, quienes lo único que pueden hacer es descubrirlas, conocerlas y emplearlas para transformar el medio social correspondiente.

El conjunto de todos los elementos que se han anotado constituyen, según el marxismo, lo que dicha doctrina denomina "estructura económica", que es la base de todo régimen social, sobre la cual se levantan otras bases, pero secundarias, porque están determinadas por la primera y a estas últimas se les denomina "supraestructuras", son la jurídica, la política, la religiosa, la del arte, etc.

Siguiendo las ideas del marxismo tenemos que un régimen social jamás muere antes que en él no se hayan desarrollado todas las fuerzas productivas que en él se podían en cerrar. No se desarrollan por consiguiente, nuevas relaciones de producción, superiores a las antiguas, mientras que éstas no se hayan desarrollado en el seno de la sociedad antigua.

Se puede decir conforme lo dicho que lo que determina un régimen social es el modo de producción de los bie nes materiales, el que a su vez depende de las fuerzas produc tivas y de las relaciones de producción.

Se pueden considerar los siguientes modos de producción: el del comunismo primitivo, el esclavista, el feudal, el capitalista y el socialista.

Dice el marxismo que no hay que confundir la propiedad privada basada en el trabajo personal del productor y la propiedad privada que se basa en la explotación del trabajo ajeno.

Sostiene el marxismo que la propiedad privada fundamentada en la explotación del trabajo ajeno es la negación de la propiedad privada que arranca del trabajo de su propio trabajo. Sin embargo la propiedad capitalista por virtud de las leyes históricas del desarrollo de la sociedad, es a su vez, su negación, ya que su modo de producción necesita de grandes masas de trabajadores, de grandes colectividades, es decir, de un trabajo socializado, de tal manera que es una propiedad individual basada en un trabajo socializado. Esto a su vez da como resultado no la restauración de la propiedad privada destruida, basada en el trabajo puramente personal del propietario, sino una propiedad individual basada en el trabajo social.

La propiedad capitalista lleva invítita una serie de expropiaciones, pues cada capitalista trata de desplazar a los otros, lo que da como resultado la concentración de capitales en pocas manos, llegando los desplazados a ocupar la misma situación de los proletarios.

Carlos Marx y Federico Engels no solo crearon el socialismo científico teóricamente, sino que fueron líderes, guías y maestros de la clase obrera. Marx fundó la Primera Internacional, movimiento con el cual pretendió unificar a la clase obrera y tuvo su origen en una conferencia celebrada en Londres en 1862, con ocasión de la celebración de la Exposición Internacional de dicho país, quedando definitivamente fundada en el mismo lugar en 1864, siendo sus principios redactados por Marx, los que fueron aprobados en Ginebra en

1866. Poco después hubo diferencias entre sus miembros lo que dió lugar a su disolución, pero en 1889 se fundó la Segunda Internacional, la que sin embargo ya no siguió la misma línea de la primera. En 1919 en un congreso internacional celebrado en Moscú, se fundó la Tercera Internacional que si volvió a adoptar los mismos principios y la misma estrategia de la primera. Los trostkistas constituyeron una asociación a la cual llamaron Cuarta Internacional.

Lenin, Stalin, Mao Tse-Tung, etc., continuaron y continúan aportando nuevos conocimientos a la teoría marxista, así como también trataron y tratan de intensificar más la lucha de clases para el logro de sus fines o sea ver implantado en todos los países del mundo el régimen socialista.

Hasta aquí una breve exposición de lo más elemental del marxismo.

Otro movimiento importante en pro del mejoramiento de la clase trabajadora fue el Fabianismo, en el cual ha tenido participación Sidney y Beatrice Webb, Herbert Georges Welle, Graham Walles, George Bernard Shaw y otros. Tomaron su nombre del famoso general romano Fabius, quien con su cautela logró derrotar los ejércitos de Aníbal. Han tratado de ayudar al bienestar social mediante el reformismo, de ahí que se les considere como precursores del revisionismo o sea la corriente que apartándose de Marx, cree que es posible lograr la mejoría de la sociedad colaborando con los gobiernos burgueses, aprovechando a éstos.

Cabe hacer mención en estas notas, del movimiento social demócrata de Alemania, el cual ejerció grandísima influencia en el desarrollo político de dicha nación desde 1875 a 1933, partido que se formó de la siguiente manera: bajo la influencia de Marx se formó una agrupación cuya dirección corría a cargo de Guillermo Liebknecht y Augusto Bebel, en 1864, la cual se transformó en la Asociación Democrática de los Tra

bajadores en 1869 en Eisenach. Asimismo se había formado la Asociación General Alemana de Trabajadores con un programa elaborado por Fernando Lassalle en 1863. Posteriormente estos dos grupos se unieron en Gotha en 1875, creando así el Partido Social Demócrata Alemán, el cual fue perseguido por Bismarck entre los años de 1878 a 1890.

Esta prolongada disgregación la he creído necesaria, porque aunque breve e incompleta, fueron todos esos movimientos intelectuales y prácticos los que aunados a la llegada del maquinismo y a la actitud inhumana adoptada por parte del capitalismo contra los trabajadores, con base en la falsa libertad pregonada por el clásico liberalismo económico, los que impulsaron a los trabajadores a organizarse en agrupaciones cada vez más grandes y poderosas, con el objeto de contraponerlas a los patronos, en un afán de igualar las fuerzas de ambas clases, lo cual todavía no han logrado, pero si han obtenido muchas mejorías, valiosos derechos que aisladamente no hubieran logrado, siendo así como a mediados del siglo pasado se formaron los primeros sindicatos.

El verdadero sindicalismo es de carácter revolucionario, es contrario al revisionismo, trata de arrancar por la fuerza si fuere necesario al capitalismo, los derechos que le corresponden a los trabajadores.

El sindicalismo revolucionario hizo su aparición sobre todo, en los países latinos, Francia, Italia, España y Latinoamérica, siendo todavía objeto de persecuciones en algunos de dichos países, como por ejemplo en España.

Los sindicatos por ser organizaciones de trabajadores, están más cerca de ellos que cualquier partido político, por lo que sienten sus necesidades y luchan denodadamente por ellos.

El sindicato lucha contra los capitalistas, especialmente en el aspecto económico, mediante la organización de la fuerza de masas de los asalariados, pues desconfían

condiciones de trabajo, de lograr una legislación de trabajo que reconozca los verdaderos derechos de los hombres que dejan su vida en las fábricas, en los campos. Otra es la de perseguir fines culturales, científicos, artísticos, recreativos, benéficos, de asistencia, cooperación, etc., como cualquier otra asociación; aquellos son los fines propios del sindicato, los últimos son fines secundarios. De tal manera que lo que caracteriza a un sindicato es su fin profesional.

Hoy en día no hay duda acerca de que un sindicato es una asociación profesional. Para llegar al concepto de sindicato no es inoficioso recoger algo de la explicación que a este respecto da el señor Guillermo Cabanellas, quien hace arrancar la voz sindicato del griego "Sindicos", vocablo del que se deriva la voz latina "Sindicus", término con el que se designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, o sea el procurador que defendía los derechos de una asociación, el que abogaba por los bienes de una corporación. De la voz latina "Sindicus", se derivó la de "Sindicato", con significación distinta de su original raíz.

Ya con la significación de asociación profesional, fue tomada en Francia, donde según algunos en 1866 se formó una agrupación, una asociación de zapateros, la cual designó a su comité administrativo con la denominación de "Cámara Sindical". La definición de Sindicato es muy compleja, tomando en cuenta los diferentes estados con sus variados regímenes políticos, pues no es lo mismo un sindicato en un estado democrático, liberal, que el de un país totalitario. Sin embargo, en mi opinión, el concepto puede ser el siguiente: "Sindicato es la asociación de personas que ejercen la misma actividad laboral, con carácter permanente, para defender sus intereses profesionales, y mejorar sus condiciones económicas y sociales".

En nuestro Código de Trabajo no hay definición expresa de Sindicato, pero está más o menos comprendida en el Art. 181 Tr. que dice "Tienen el derecho de asociarse libre-

mente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) Los patronos, obreros y empleados privados que laboran en empresas comerciales, industriales o de servicio.
- b) Los obreros y empleados de las instituciones oficiales autónomas.

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

En este artículo se destacan los elementos que contiene la definición que he dado y que son: unión de personas, carácter profesional y defensa de intereses profesionales, económicos y sociales.

NATURALEZA DE LOS SINDICATOS

Actualmente se afirma que la división bipartita del Derecho, en público y privado, ha sido superada por una concepción tripartita. Según esta nueva ideología, podemos decir que el derecho es como un gran río que al principio no encontrando ningún obstáculo, corre por un solo cauce con toda su fuerza, pero a medida que tropieza con algún valladar, en vez de estancarse, se abre en dos, tres o cuatro brazos, para seguir su marcha y llegar a su destino. Así el derecho, primero fue un solo haz, un río sin ramales, un solo tronco, el cual regulaba toda la actividad del hombre, pero después se hizo necesario dividirlo en dos ramas fundamentales tal como lo hicieron los romanos, público y privado: y más hoy, ante la situación en que se encuentra el mundo de resolver los problemas humanos que se le han presentado quizás con más desesperación y apremio que en otras épocas, problemas que se concretan en la falta de equidad en la distribución

de la producción, en la injusticia sobre la tenencia de la tierra, etc., se hace necesaria una nueva división del derecho.

Ante tanta injusticia, ante tal ceguera y falta de comprensión, los juristas, los filósofos, los economistas, la iglesia, en fin todas las mentes progresistas, todos los intelectos que se preocupan porque la humanidad no se extinga sino que siga adelante por nuevos y avanzados derroteros, han contribuido cada uno en su campo para el mejor desarrollo de la humanidad. Y es así como los jus-filósofos contemporáneos ya no aceptan la dualidad fundamental del derecho, sino que lo dividen en tres ramas, las dos tradicionales ya citadas y un Derecho nuevo, una corriente acorde con la posición social actual, siendo esta rama el Derecho Social. Este derecho nuevo tiene también sus ramificaciones al igual que el público y el privado. Las ramas del derecho Social son: el Derecho Agrario, el Derecho de Inquilinato y el Derecho del Trabajo. Como vemos, este derecho responde a los problemas actuales, a las situaciones sociales modernas, ya que las relaciones entre el capital y el trabajo han sido y siguen siendo la mayor preocupación de los sistemas políticos imperantes. El derecho del trabajo es eminentemente social, pues de esa conjunción entre la fuerza de trabajo del obrero y el capital del empresario, brota la producción de todo cuanto cubre las necesidades de todas las personas que componen una comunidad, una sociedad. De tal manera que de la armonía que se logre entre esos grupos, depende la estabilidad de todo grupo social organizado políticamente. La comprensión sobre todo de las necesidades del trabajador, por parte de los capitalistas es urgente, para que las soluciones necesarias lleguen a su debido tiempo y sin violencia. El empresario debe comprender, tiene que ser consciente de que todo trabajador es una persona igual a él, en cuanto a su naturaleza humana y que, por consiguiente, tiene necesidades fundamentales iguales a las de él, siendo entonces necesario que se le proporcione trabajo con una remuneración que le provea de poder adquisitivo suficiente para cu-

brir sus necesidades y las de las personas que dependen de él, así como también le debe proporcionar las condiciones de trabajo que le son necesarias a toda criatura humana, para su mejor desarrollo personal y el de sus descendientes y hasta para lograr una mejor productividad de dicho trabajador.

Todo lo anotado tiene por objeto precisar la naturaleza social del Derecho del Trabajo.

Lo expresado no significa que todo derecho no sea social, pues afirmar tal cosa, sería una perogullada, ya que precisamente el derecho nació como una necesidad de la sociedad. Si no hubiese personas viviendo en sociedad no habría derecho. El derecho no funciona entre cosa y cosa o entre persona y cosa, sino entre persona y persona o entre personas y personas. Pero dicho esto cabe hacer referencia a que en toda disciplina, doctrina, filosofía o ciencia, no se puede al tratar de definirla o determinar su naturaleza, lograr una concepción o determinación perfecta, absoluta, que la circunscriba con toda cabalidad: se le define o determina por la mayor preponderancia de uno de sus elementos; hasta hoy no ha sido posible estructurar definiciones perfectas, y por tal razón existen innumerables definiciones para todas las ciencias y para la filosofía y sobre todo para las ciencias sociales, para las ciencias valorativas, entre las que está el derecho. Por eso en el caso nuestro del Derecho de Trabajo, vemos que lo que predomina, es el factor social, es la sociedad entera la que está preocupada en descifrar el misterio de la falta de armonía que existe entre las diversas clases sociales que integran a los estados actuales y, en su afán de encontrar solución a los problemas sociales más fundamentales, ha encontrado una fórmula jurídica que está produciendo frutos muy preciados, y esta fórmula jurídica es el Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo es, pues, eminentemente de naturaleza social. Esta naturaleza es la que lo hace acentuadamente imperativo y prohíbe, en última instancia, que los trabajadores renuncien los derechos que dicho estatuto les

confiere, todo en vista de que tales derechos no interesan solo a cada uno de los trabajadores o a todos los trabajadores sino a la sociedad en su totalidad.

Como lo que tratamos de establecer en este punto es la naturaleza de los sindicatos, vamos a finalizar afirmando que siendo los sindicatos parte del derecho del trabajo, participan de la naturaleza de éste, y, por consiguiente, son de naturaleza social.

Fundamento de los Sindicatos. Debemos hacer un distingo entre el fundamento social y el jurídico. Empezaré por el primero.

En el hombre, lo repetimos, hay una tendencia natural a asociarse. El ser humano lucha por encontrar nuevos derroteros que lo conduzcan a la felicidad, al logro de una vida mejor. Es por eso que trata de aprovechar en su más alto rendimiento, sus facultades físicas, mentales, volitivas, políticas, sociales, económicas y en fin, todos los recursos con que ha sido dotado por la naturaleza, por su ilustración y aprendizaje. De esto, entonces, caemos en la cuenta de que hay tres bases, causas, orígenes o fundamentos. Hay tres razones principales que cimientan a los sindicatos. Tenemos en primer plano, la tendencia del hombre a progresar y perfeccionarse, lo que no puede lograr sino co participando de los conocimientos materiales y espirituales de los demás hombres y a su vez comunicándolos también los suyos. De tal forma que le es necesario ponerse en contacto, en relación con sus semejantes; y tratándose de patronos y trabajadores que son los elementos humanos de un sindicato, tienen plena conciencia, firme convicción, de que aisladamente, no pueden conseguir sus fines de superación profesional y que les es necesario para que se lleve a efecto tal realidad, asociarse en sindicatos con sus semejantes. Los patronos con otros patronos y los trabajadores con otros trabajadores. Solo así plasmarán en soluciones concretas y tangibles sus aspiraciones profesionales, gremiales, tales son: mejores salarios, condiciones de trabajo acordes

con la dignidad humana, jornadas de trabajo benignas, disciplina laboral para el mejoramiento de la producción, etc. Este, pues, es el primer fundamento de los Sindicatos. Como segundo basamento tenemos la necesidad en que se encuentra el hombre al desarrollar sin coacción alguna, sus actividades, actuación que se vería anulada si el hombre, si el patrono o trabajador se mantuvieran aislados, ya que cada quien se opondría a los otros arbitrariamente, pero esto no sucede si cada grupo de ellos se asocia y, más aún, se sindicaliza, pues cuando han formado esta institución es porque han afinado sus sentimientos, han armonizado sus ideas y, desde luego, después de estudiar y comprender su situación, han llegado a un acuerdo unánime de caminar, de conducirse juntos, de luchar unidos, de converger en todo lo que interese a sus respectivos grupos, a sus sindicatos. El sindicato les asegura el éxito y el libre desenvolvimiento de sus actividades. En fin, el tercer sostén de un sindicato estriba en la necesidad del Estado de proporcionar a su elemento humano la oportunidad de mejorarse, de ayudarse asimismo para la mejor consecución de sus fines. Esto no lo lograría si se pusiera a adoptar la línea de años ya remotos, en que esclavizó al hombre o en que le prohibió agruparse. El estado ha comprendido que el mismo necesita de las asociaciones, so pena de fracasar, porque hoy más que nunca ni el hombre ni los estados pueden subsistir aisladamente. El Estado necesita que las fuerzas vivas en que descansa, se capaciten científica, técnica, moral, política y culturalmente, para poder caminar al compás de las demás entidades políticas avanzadas, o por lo menos cerca de ellas. Pero a través de los tres puntos que he señalado se ve permanente en ellos, la necesidad vehemente con que el hombre, cuando se trata de individuos ligados por la solidaridad de clase y de oficio, sienten la necesidad de asociarse. Por eso ha ocurrido que aunque los estados hayan dictado prohibiciones y hasta convertido en delito el hecho de asociarse, el único efecto que esto ha producido, ha sido el de obligar a las asociaciones a mantenerse en secreto, con lo cual al fin de cuentas lo que han obtenido es la mutilación productiva de todas las agrupa

ciones, pues de otro modo habrían actuado con una fecundidad que, a estas horas tendríamos, según mi modo de pensar, estados más florecientes en todos los aspectos de la vida.

La asociación en Sindicatos, principalmente entre trabajadores, ha sido y es necesaria, sobre todo para equilibrar las fuerzas de producción, que con la implantación del régimen del liberalismo económico, se hicieron manifiestamente desiguales, pues los poseedores de los medios de producción hicieron ilusorio los teóricos principios de la igualdad ante la ley, de la libertad de trabajo y de la libertad de contratación, ya que los trabajadores para lo único que fueron libres y lo son todavía en parte, es para morir de hambre, para vivir en la miseria, para ver sufrir a sus esposas, a sus hijos, a sus padres, para vivir humillados y ofendidos, para recibir salarios inhumanos, para mendigar trabajo. Dije que los sindicatos interesan principalmente a los trabajadores, porque los patronos, relativamente, no necesitan de tal institución. Ellos son los poderosos, los que en realidad gobiernan, a tal punto que cuando el Estado de buena fe o queriendo mitigar las dolencias de las clases populares, toca los intereses de las clases pudientes, entonces todos ellos, como son una minoría, luego se ponen de acuerdo, para desbaratar los planes estatales, sin que previamente estén sindicalizados. Tan es así, que si echamos un vistazo a la realidad veremos que los patronos no hacen uso de los sindicatos, porque tales agrupaciones en última instancia no resuelven sus problemas.

El fundamento legal, jurídico, de la asociación profesional le encontramos en los Arts. 191 C. P. ya citado y 181 Tr. que a la letra dice: "Art. 181.- Tiene el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas: a) Los pa-

tronos, obreros y empleados privados que laboren en empresas comerciales, industriales o de servicios; b) Los obreros y empleados de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas. Se prohíbe ser miembro de más de un Sindicato".

Objeto del Sindicato. Los sindicatos tienen por objeto específico la defensa de los intereses individuales y colectivos de los asociados. Para lograr el sindicato, su objetivo, hace uso de diferentes medios o instrumentos. Así, por ejemplo, un sindicato puede aprovechar los avances religiosos o políticos, para agrupar a los trabajadores, pero con la mira esencial, con el objetivo primordial de luchar por sus intereses puramente profesionales. Pero no estaríamos en presencia de un sindicato si la situación fuera inversa, es decir, que se agruparan los trabajadores para propagar la religión que profesan ya que en tal caso se habría formado una cofradía religiosa, pero no un sindicato. De tal manera que el objetivo netamente sindical, es la defensa de los intereses profesionales de los agremiados o sea el logro de su estabilidad en el trabajo, mejores condiciones de trabajo, etc.; los otros fines como los sociales, morales, económicos, políticos, etc. son fines secundarios. El estudio, comprensión, defensa y desenvolvimiento de los intereses profesionales, eso sí, es el objetivo específico de un sindicato.

Sucede sin embargo que a veces se confunde el objetivo de los sindicatos con los medios que emplea para conseguirlo. Pero no es así. Si bien el sindicato sirve para conseguirlo. Pero no es así. Si bien el sindicato sirve como medio de lucha, no es la lucha su objetivo inmediato, es nada más el medio para conseguir el verdadero objetivo que es el que he mencionado. Si el sindicato tiene algún fin idealista como sería el de propugnar porque a todos los hombres se les haga justicia, bien hecho está, pero tampoco es ese su objetivo principal.

En nuestra legislación, el objeto de los sindicatos está dado por la constitución política que en su Art. 191 dice: "Los patronos, obreros y empleados privados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos".

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión solo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley. Las condiciones de fondo y de forma que se exigen para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales, no deben coartar la libertad de asociación.

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

Cuando dice sus "respectivos intereses" se refiere a los intereses propiamente profesionales y los secundarios como son los sociales, económicos, políticos, morales, culturales y otros análogos. Me parece que la Constitución ha sido práctica y amplia en este sentido, mejor diría que ha sido competente y exacta al determinar el objeto de los sindicatos. No sucede lo mismo con el Código de Trabajo que en el primer inciso del artículo 181 dice: "Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

Al expresar "para defender sus intereses económicos y sociales, me parece que se ha quedado corto, pues como se ha notado, el objetivo esencial de todo sindicato es el estudio, comprensión, defensa y desarrollo de sus intereses profesionales que no son los mismos sociales y económicos. Perseguir por ejemplo la estabilidad de los directivos sindicales, no es propiamente social ni económico, es puramente profesional. Luchar por la formación de federaciones y confederaciones tampoco es estrictamente interés social o económico, es netamente profesional. En fin podríamos seguir la ejemplificación, pero no es necesario, basta con la explicación anterior para darse cuenta de que dicho artículo necesita una reforma que consistiría en anteponerle "profesionales", a los conceptos "sociales y económicos".

2º Libertad sindical. La revolución francesa, que fue un suceso, no de días, semanas ni meses, sino de años, pasó por tres etapas con respecto al derecho de asociación y por ende, asimismo, en lo que se refiere al derecho de formar sindicatos, o sea a la libertad sindical. En primer término tenemos una fase negativa, que se inicia con el edicto de Roberto Jacobo Turgot, promulgado en febrero de 1776, estatuto que no resistió la protesta de las corporaciones, ya que prohibía el funcionamiento y formación de éstas, con lo cual cerceaba el derecho de asociación. Sin embargo, en definitiva, la prohibición se impuso, mediante la ley dictada en marzo de 1791 que les quitó a las corporaciones su eficacia como monopolios del trabajo y de la producción, al declarar la mencionada ley que todo hombre era libre para dedicarse al trabajo, arte, profesión u oficio que le pareciere. Y por último, la ley Chapelier promulgada en 1791, acabó con el derecho de asociación en forma total, pues prohibió la reorganización de las corporaciones y la formación de nuevas asociaciones cualquiera que fuese la forma que adoptasen. En segundo lugar se llegó a la etapa de la tolerancia. Ante el empuje de las masas populares, el Estado cede, dando lugar para que

se obtenga la abrogación de ciertas leyes que tipificaban y castigaban como delito el hecho de asociarse. En tal estado de cosas, los trabajadores se organizan en asociaciones, las cuales son toleradas, ocasión que aprovechan los trabajadores para continuar su lucha cuyo objetivo es lograr la vigencia del derecho de asociación, instrumento que, bien saben ellos, las permitirá la obtención de mejores condiciones de vida. Por último los franceses lograron la fase positiva, en cuanto al estatuto a que nos venimos refiriendo, ya que en 1884 se decretó una ley estableciendo expresamente, la libertad de asociación profesional, habiéndose permitido, desde entonces, las asociaciones obreras, no obstante que en la misma Francia, no se había logrado todavía, el derecho general de asociación. En Inglaterra ocurrió lo mismo, pero la prohibición duró hasta 1824, fecha en que Francisco Place, secundado por José Hume, ambos miembros del Parlamento Inglés, lograron que se dictara una ley, estableciendo la libertad de asociación pacífica, por lo que se toleraron, en esta época, las asociaciones de obreros, siempre que se organizaran en forma pacífica y con las limitaciones que imponía dicha ley. En fin, en 1871, se dictó ley estableciendo expresamente, la libertad sindical. Hay que tener en cuenta, no obstante, que a pesar de las prohibiciones impuestas por los estados, los trabajadores no se amilanaron y siguieron organizándose en forma clandestina, luchando denodadamente por la reivindicación de sus derechos, logrando poco a poco sus propósitos. En mayo de 1864, los franceses obtuvieron por medio de la ley Olivier, la abrogación de las leyes punitivas contra las manifestaciones y las asociaciones. Con respecto a este punto Emilio Olivier, ponente de la ley referida, declaró más o menos en el parlamento que lo que se permitía al individuo aislado debía ser permitido al grupo de interesados. Lo mismo ocurrió en Alemania.

Con las fechas anotadas queda libre pues, la entrada hacia el sindicalismo, y así sucede, ya que los obreros en cuanto van reconocido su derecho de asociación, multiplican con entusiasmo sus organizaciones gremiales, aun-

que siempre hay ciertas limitaciones legales, que son el resultado de la preocupación del poder público que está ahora, en estas nuevas condiciones, empeñado en canalizar la corriente sindical, movimiento que le parece a la clase capitalista y al Estado, peligroso para la vida moral que dicho estamento propugna, y para la vida económica e industrial que la citada clase dominante trata de conservar.

Por tales razones, aunque se permitió la formación de sindicatos, en tales épocas, esta agrupación no logró la reglamentación legal que necesitaba y que era la que le correspondía, sino que fue considerada como una sociedad particular más, regulada por los principios legales privatísticos que regían a las demás sociedades privadas, siendo además, controlada en mayor grado, respecto a las otras sociedades, por razón, como he dicho, de su sospechada peligrosidad. Sin embargo los trabajadores lucharon incontinentemente y continuaron su orientación hacia la meta que se habían forjado, persistiendo en representar por medio de sus asociaciones, a los trabajadores, colectivamente, que era lo que más les interesaba y les interesaba todavía, resueltos a intervenir en tal forma y en tal carácter, en la fijación de las condiciones de trabajo. Ante tal actitud, el Estado y los empresarios se ven en la necesidad de entrar en negociaciones con los sindicatos, con sus representantes, con los órganos de dichas asociaciones, lo que significó, el reconocimiento de las pretensiones de los trabajadores, pues en adelante la contratación colectiva, cobró la validez que había venido reclamando desde hacía muchos años. No cabe la menor duda de que estas conquistas le han costado a los trabajadores muchos sacrificios, muchas vidas, debido a que hasta la fecha los capitalistas no han dado muestras de ser razonables y humanos, ya que por su propia voluntad nunca han dado nada. ¡sí pues, solo mediante la presión, se logró la validez de la representación colectiva que invocaba el sindicato.

Bien pronto se llegó, posteriormente, a la conclusión de que no era posible tratar a los sindicatos como una sociedad privada más. Debía, técnicamente, elaborarse un estatuto especial para esta clase de agrupación, por lo que se procedió a ello, dando como resultado el Derecho Sindicalista, eminentemente de naturaleza laboral.

La libertad sindical tiene en verdad dos facetas: a) Facultad del trabajador o empleador de asociarse en agrupaciones profesionales de su libre elección; y b) Autarquía de las asociaciones profesionales libremente creadas, para actuar con los medios que le son propios en la reivindicación o defensa de los intereses y derechos del sector profesional o de la clase que personifican. Lo primero me parece que no requiere mayor explicación. En cuanto a la segunda parte o sea la autonomía de los sindicatos, es de suma importancia que el Estado la garantice; lo que implica, impedir la organización de los sindicatos artificiales, creados por los proprios empresarios con el ánimo de entorpecer y dificultar la creación y funcionamiento de los auténticos sindicatos. También implica evitar tanto por parte del Estado como de los patronos, influir en las asociaciones auténticamente obreras por medio de subsidios económicos que directa o indirectamente enerven el dinamismo sindical en sus eventuales confrontaciones con los empresarios. Todo esto significa que el sindicato hay que protegerlo para que viva una vida propia, sin dependencias que lo maniaten, que lo hagan conducirse no por su propia fuerza e ideología, sino por orientaciones extrañas a él.

Aparte de lo expuesto hay que advertir que no es dable, con respecto a la libertad sindical, obligar a los trabajadores que se afilien a los sindicatos, porque entonces hay coacción para tal ingreso y por consiguiente desaparece la libertad sindical. Asimismo cabe observar que la libertad sindical como todas las otras libertades, no es ab-

soluta, está sujeta al equilibrio de fuerzas sociales que prevalecen en cada momento en la comunidad respectiva, en este caso, la comunidad productora industrial de que se trate.

3º Consagración Internacional del Principio de la libertad sindical. Ya que los trabajadores de cada uno de los países de más desarrollada cultura, industria y demás actividades humanas, iban alcanzando ventajas cada día más significativas, urgente era que tales derechos no se quedaran enclaus-trados en cada uno de los estados en que habían cobrado vida, sino que era necesario que rompieran tales fronteras y se desbordaran para todos los horizontes, con el objeto de que los gozaran todos los hombres de la tierra y, además, que se cristalizaran, se fundieran en cada una de las legislaciones de los países del orbe. Para tal logro, era ineludible reglamentar internacionalmente el derecho del trabajo y, esencialmente, el derecho de asociación profesional, la libertad sindical. Era, asimismo vital, la creación de un organismo internacional que elaborare tal reglamentación y que se consagrara a lograr que cada comunidad, en particular, acatase en todo lo posible los principios que la referida organización, al impulso de la clase trabajadora, instituyere. En esta tendencia iba invívita, la aspiración de asegurar a los nacionales, en el extranjero, todo lo que se refiere al derecho de obtener trabajo y desempeñarlo en condiciones de igualdad respecto de los locales.

Como antecedente en lo que se refiere a este punto, sin remontarnos demasiado lejos, tenemos que en 1897 se reunió en Bruselas "La Primera Conferencia", sobre este tema fundamental, o sea relacionado con el Derecho Internacional del Trabajo, pero sin carácter oficial. En ella participaron profesores universitarios, economistas, delegados obreros y algunos representantes de los poderes públicos encargados de los problemas de trabajo. El resultado de esta conferencia fue el robustecimiento de la idea de crear una

una organización internacional que tuviese a su cargo la comisión de proteger a los obreros en todo el mundo. En el año de 1900 se reunió una "Segunda Conferencia" en París. En este evento se dió forma definitiva a la "Asociación Internacional" para la Protección de los Trabajadores, habiéndose establecido su oficina permanente en Bruselas, la que comenzó a funcionar el 10. de mayo de 1901. Esta asociación se reunió en muchas ocasiones que sería muy prolijo enumerar. Pero en 1905 dicha asociación sugirió al gobierno suizo la convocación a una conferencia que se reunió con los hombres de "Congreso de Berna" en 1905, 1906 y 1913; en este último se suscribió un "protocolo final" que debía convertirse, más tarde, en tratado formal en una conferencia diplomática que se reuniría el 3 de septiembre de 1914, pero que no se realizó a consecuencia de la primera guerra mundial.

A consecuencia de la guerra mundial de 1914, los obreros exigieron mejores garantías, pues no en balde habían concurrido al llamado de sus respectivos estados para la defensa de la patria, siendo por tal motivo que "La Federación Americana del Trabajo", en septiembre del año citado, gestionó ante las demás organizaciones obreras, a fin de entablar una lucha ideológica, que en los próximos tratados de paz, se incluyera un estatuto laboral que consagrara a favor de los trabajadores derechos, y no socorros humanitarios como hasta la fecha se había hecho, iniciativa que encontró eco en las asociaciones sindicales de las naciones aliadas quienes se hicieron representar en la "Conferencia de Leeds". En marzo de 1917, la "Federación Internacional de Sindicatos", logró una conferencia en Estocolmo con la participación de las potencias centrales y escandinavas de Europa Central, habiéndose adherido todas ellas al programa de Leeds. En febrero de 1919 se elaboró en una conferencia habida en Berna, lo que se denominó "Carta del Trabajo de Berna", en la que se estatuyeron muchos derechos a favor de los trabajadores. En la Conferencia de Paz que se reunió en París en 1919, se creó una "Comi

sión Internacional del Trabajo", presidida por Samuel Compere, presidente de la "Federación Americana del Trabajo", integrada por representantes de Francia, Gran Bretaña, Bélgica, Italia, Checoslovaquia, Polonia y Cuba. Esta comisión elaboró varios proyectos que pretendía se incluyeran en los tratados de Paz.

Tanto en el "Pacto de la Sociedad de las Naciones" como en el "Tratado de Versalles" firmado el 28 de junio de 1919, se establecieron principios fundamentales referentes al derecho del trabajo, habiendo sido en el segundo de los mencionados que nació "La Organización Internacional del Trabajo". En los estatutos de las organizaciones citadas se habla de "Justicia Social" y de una serie de ventajas en favor de los trabajadores. En el "Tratado de Versalles" se garantiza "El Derecho de Asociación", tanto para los trabajadores como para los patronos; un salario adecuado a la persona humana, jornada de trabajo de ocho horas, etc. La "Organización Internacional del Trabajo" se halla vinculada a las "Naciones Unidas" desde 1946 y tiene su sede en Ginebra, solamente de 1940 a 1948 por razones de guerra, funcionó en Montreal. La "Organización Internacional del Trabajo", (O.I.T.) funciona por medio de sus entidades que son: "La Conferencia Privada", la "Oficina Internacional" y "El Consejo de Administración". Los miembros de la O.I.T. pueden ser o no miembros de "Las Naciones Unidas" y los miembros de ésta pueden serlo o no de aquella. El Salvador es miembro de la "O.I.T." y de las "Naciones Unidas." ha celebrado conferencias en distintos tiempos y estados, con el objeto de cumplir con los cometidos que se ha impuesto, los cuales podemos englobar en esta frase "mejorar en cuanto fuere posible las condiciones de existencia de los trabajadores, tanto físicas como espirituales". Sería prolijo explicar todos los elementos de formación de la "O.I.T." y detallar su funcionamiento, cuestión que dilataría mucho esta exposición.

La "O.I.T." nació en mi opinión, debido a los problemas ingentes que se presentaban en la clase trabajadora, aumentados en gran escala por razón de la guerra, pero especialmente por el asunto de la "libertad sindical", pues los trabajadores presionaron, lucharon denodadamente, porque se les reconociera universalmente el derecho de formar asociaciones profesionales y porque se creara un organismo internacional que garantizara tal derecho en todas las naciones del mundo. Pero, a su vez, la "O.I.T.", ha tenido que enfrentarse con problemas difíciles, nacidos a raíz de su creación. Un problema duro se suscitó antes de la iniciación de la segunda guerra mundial, mejor dicho se agudizó más en ese momento, porque en verdad ya existía tal cuestión; era el de la libertad sindical, el derecho de formar asociaciones profesionales, razón por la que celebró una conferencia internacional del trabajo en Ginebra en el mes de mayo de 1927, casi expresamente convocada para tratar dicho tema, pero en la que no se llegó a ningún resultado práctico, pues las delegaciones que representaban a los distintos países eran representativas de diversos intereses de clases, por lo cual no pudieron encontrar ninguna fórmula que armonizara sus diferencias de apreciación, en punto tan delicado como lo es el régimen de los sindicatos. Patronos y trabajadores por razones opuestas llegaron a la conclusión de que el proyecto preparado primero por la oficina internacional del trabajo, después por la comisión que ellos mismos habían designado, no podía ni debía ser aprobado. Los patronos consideraban que se concedían demasiados derechos a los trabajadores, estos a su vez alegaban con que no se les conferían aquéllos que les correspondían, lo que dió por resultado que se levantaron las sesiones votando contra el proyecto presentado, el que no fue sustituido por otro, resolviéndose además, que el tema del régimen de los sindicatos no volviere a figurar en las próximas asambleas.

El problema de la libertad sindical era un problema escabroso antes de la segunda guerra mundial y continuó siéndolo aún después, por lo que dicho tema fue objeto de especial consideración, por parte de las "Naciones Unidas" dentro de su organismo, "El Consejo Económico y Social". Así fue como la Asamblea General "de las Naciones Unidas" reunida en Nueva York, en noviembre de 1947 aprobó por gran mayoría que "La Libertad Sindical" debe considerarse como un derecho inalienable". Ya con anterioridad, "el Consejo Económico y Social" de las Naciones Unidas, había recibido el encargo de examinar el problema de la garantía de ejercicio y desarrollo del derecho sindical, lo cual le había sido propuesto por la federación Sindical Mundial, así como por la Federación Americana del Trabajo.

En el año de 1947, a propuesta del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y como aplicación del acuerdo existente entre esta organización y la Organización Internacional del Trabajo, ésta puso en la orden del día del Consejo de Administración, los puntos propuestos por aquel organismo y así se decidió incluir la cuestión de libertad de asociación y de las relaciones de trabajo", en la 30a. reunión de la conferencia internacional del Trabajo celebrada en Ginebra del diecinueve de junio al once de julio de 1947.

Fue, no obstante, en la 31a. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que, tomando en consideración que el preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enuncia entre los medios susceptibles de mejorar la condición de los trabajadores y de asegurar la paz, "la afirmación del principio de la libertad sindical"; "que la declaración de Filadelfia de 1944 proclamó de nuevo" la libertad de expresión y de asociación como una condición indispensable para un progreso continuado; que la Conferencia Internacional del Trabajo en

su 30a. reunión adoptó los principios que deben ser objeto de la reglamentación internacional; y por último, que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Segunda Reunión, hizo suyos los principios expresados; fue digo, en la 31a. Conferencia General de la O.I.T. que se trató y estableció definitivamente "la libertad sindical", cuestión que había sido una preocupación constante de la Organización Mundial del Trabajo desde su creación en 1919, y que fue tratada no solo en los cónclaves mencionados sino también en las Conferencias Americanas del Trabajo de Santiago de 1936; La Habana de 1939 y México de 1946, etc., en las que reformaron los fundamentos de la libertad de asociación.

No es ocioso conocer algunas disposiciones del Convenio No. 87 o sea el "Convenio Internacional del Trabajo sobre Libertad Sindical", elaborado por la 31a. Conferencia Internacional del Trabajo, efectuada en San Francisco en 1948, las que rezan así: "Convenio Internacional del Trabajo sobre Libertad Sindical". Art. 1o. "Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para quien se halle en vigor el presente convenio se compromete a poner en práctica las disposiciones que siguen". Art. 2o. "Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho inalienable de constituir, sin autorización previa, organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones". El derecho de formar organizaciones y de adherirse a ellas ya sea de parte de trabajadores o de empleadores, sin autorización previa, es como vemos un derecho propio que deben reconocer los Estados que ratifiquen el convenio, no pudiendo al respecto invocar ni el pretexto del reconocimiento legal, ni el del orden público para estimarlas o no constituidas. La expresión "sin ninguna distinción", que contiene el artículo que analizamos debe entenderse en el sentido que la libertad sindical para ser tal no debe hacer ninguna diferenciación en cuanto a la ocupación, sexo, color, raza, creencias, nacionalidad y lo que es más, a las opiniones políti-

cas de trabajadores y empleadores y que debe abarcar no solo la industria privada sino también a los agentes y funcionarios de los servicios públicos. Arts. 3o. - 1o. "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su gestión y sus actividades y de formular su programa de acción." 2o. "Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal". El Art. 3o. del convenio consagra la autonomía de las organizaciones profesionales protegiéndolas contra una intervención de las autoridades públicas y completando así su más amplia libertad ya que gozan de ella tanto para organizarse como para gobernarse. Art. 4o. "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no podrán ser objeto de disolución o suspensión por vía administrativa". Este artículo protege a las organizaciones profesionales frente a la situación que se les presente al ser sancionadas por infracción de las leyes, ya que no da a la autoridad administrativa ninguna ingerencia en lo relativo a su disolución o suspensión, sino que les ofrece todas las garantías del procedimiento judicial normal. Art. 5o. "Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores". Esta disposición consagra la más amplia solidaridad que es dable imaginar ya que no solo se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores el derecho de constituir federaciones y confederaciones, sino también el de afiliarse a organizaciones internacionales. Art. 6o. "Las disposiciones de los artículos 2o., 3o., y 4o. del presente convenio se aplican también a las federaciones y confederaciones de trabajadores y de empleadores". Art. 7 "La adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de sus federaciones y confederaciones, no podrá estar subordinada a condiciones de naturaleza tal que

que comprometan la aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 2o., 3o., y 4o., del presente convenio". Dichos artículos consagran las garantías sobre constitución, funcionamiento y disolución de las organizaciones profesionales.

Esta disposición no importa en forma alguna la obligación de los Estados de conferir personalidad jurídica a los sindicatos. Su fin es simplemente impedir que la concesión de la personalidad moral pueda servir de pretexto para poner en entredicho las garantías previstas en el convenio.

El convenio prevé en su Art. 8o. la situación que se presenta ante el grave problema de conciliar la noción de "libertad sindical" con la de "legalidad".

Prevé en efecto en su primer párrafo que "en el ejercicio de los derechos establecidos en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad".

Sin embargo, el párrafo segundo del mismo artículo precisa que la "legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el presente convenio".

El término "legislación nacional", fue adoptado para que comprendiera todas las leyes nacionales, incluso las especiales sobre organizaciones profesionales.

Art. 11. "Todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical".

Por otra parte conviene no olvidar que el articulado de este convenio internacional está conforme con el que le sirvió de base y que fue aprobado como proyecto de resolución para el efecto en la 30a. Conferencia Internacional del Trabajo, con el apoyo decidido y unánime de las representaciones de todos los países, y que la parte considerativa o fundamental del convenio sobre libertad sindical aprobado por unanimidad en San Francisco el año 1948, contiene, entre otras, las razones fundamentales que hemos expresado anteriormente y que son las siguientes:

"Que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar la condición de los trabajadores y de garantizar la paz, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical".

"Que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 30a. reunión adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a una reglamentación internacional".

"Que la Asamblea de las Naciones Unidas, en su 2a. sesión, hizo suyos estos principios e invitó a la Organización Internacional del Trabajo, a proseguir en todos sus esfuerzos a fin de que sea posible adoptar uno o varios convenios internacionales".

"Que el principio de la igualdad ante la ley implica que, como toda persona o colectividad organizada, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están, en el ejercicio de su derecho de organización, en la obligación de respetar la legalidad".

Con lo expuesto basta para darse cuenta de que la "Libertad Sindical", ha sido y sigue siendo, una preocupación no solo en lo que toca a los trabajadores de un país determinado, sino también respecto a los trabajadores de todo el mundo y por consiguiente concierne asimismo a los go-

biernos de todo el orbe, es decir, que es una cuestión jurídica, política, económica, social y por sobre todo eminentemente humana, pues toca a la clase trabajadora, esencialmente, siendo por ende de carácter universal.

4) Autonomía Sindical.— En este punto, las clases capitalistas y todo Estado, siguiendo la doctrina de que dentro de un Estado, no puede existir otro Estado, lo que en verdad no es absolutamente cierto, pretende reducir la fuerza de los sindicatos, alegando que las asociaciones profesionales, no pueden so pretexto de usar de su autonomía, actuar en contra del derecho vigente establecido. En realidad lo que se persigue con tal forma de conducta es evitar que las asociaciones profesionales puedan dar al traste con el sistema político establecido, lo que no hay duda ocurriría al sistema capitalista si no se cuidaran de poner valladares a la organización y desarrollo de los sindicatos.

Expresando lo que antecede, veamos que debe entenderse por "AUTONOMIA SINDICAL". Este concepto significa que el sindicato tiene poder o sea el derecho de autodeterminarse, es decir, de actuar en el cumplimiento de sus fines y en su funcionamiento sin que nadie lo interfiera. De aquí que ni el Estado ni los patronos, ni cualquier otra persona extraña al sindicato, tiene derecho para influir en manera alguna en el desarrollo de la vida interna de las referidas agrupaciones. El hecho de la constitución de los sindicatos es un fenómeno extraño a las autoridades del Estado. No es la voluntad de éste quien les da nacimiento ya que se forman por la sola voluntad de sus miembros.

Toda ingerencia del Estado en la constitución de los sindicatos no haría más que anular este derecho. Siempre que una asociación, para su existencia necesita de lo arbitrario del poder, es incapaz de adquirir la amplitud necesaria a su desenvolvimiento.

Se puede decir entonces, desde el punto de vista de la constitución de los sindicatos, que la libertad sindical, es la facultad que tienen los hombres de organizarse en sindicatos sin que sea necesario solicitar autorización previa alguna, puesto que su formación es un hecho ajeno a la voluntad del estado y el papel de éste se circunscribe a constatar su existencia.

La autonomía de la libertad sindical debe ser entendida como la facultad que tienen los Sindicatos para dictar su propia Ley Orgánica, manejar sus fondos sociales, determinar su administración interna, sin que las autoridades estatales puedan intervenir, salvo para hacer cumplir la ley.

Ya hemos visto al hablar de la libertad sindical que esta se desenvuelve en dos facetas, una de las cuales es la autonomía sindical, la cual dijimos debe garantizar el estado, impidiendo que se formen sindicatos artificiales o de paja auspiciados por los empresarios con el fin de obstruir la buena marcha de los auténticos Sindicatos, o que los mismos empleadores influyen mediante la ayuda económica en las verdaderas organizaciones sindicales ya formadas, con lo cual envenenarían el movimiento sindical obrero en su lucha por lograr obtener de los empresarios, ejores prestaciones laborales en todos los aspectos de esa actividad.

Hasta aquí la doctrina sobre la "autonomía sindical", pero ahora relacionemos tales conceptos con las legislaciones positivas y, sin llegar muy lejos, con la nuestra, punto en el que no sentimos cortedad decir que toda la autonomía de los Sindicatos, en nuestro Derecho Colectivo del Trabajo, se viene abajo, pues el estado ha rodeado a tal institución de tantas limitaciones que le es imposible desarrollarse de tantas limitaciones que le es imposible desarrollarse con toda libertad, pues desde antes, en y después de su constitución, se encuentra controlado por el estado, mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. No voy a citar las disposicio-

nes legales pertinentes porque aunque parezca exagerado tendría que transcribir todo lo relativo a los Sindicatos, lo que sería muy extenso, pero sí afirmo que al leer el Título Primero del Libro Segundo de nuestro Código de Trabajo, se halla toda una serie de intervenciones del estado en la formación y funcionamiento de los Sindicatos. Para dar una muestra mencionaré el Art. 190 Tr. que obliga a los interesados poner en conocimiento del Ministerio expresado, su decisión de formar Sindicato, con el objeto de que este destaque delegados que asistan a la sesión respectiva, a fin de vigilar la legalidad de su constitución lo que en buen romance es sencillamente una intervención manifiesta. Los artículos siguientes hasta el 194 Tr., disponen el comportamiento de tales delegados y lo que se tiene que hacer en la sesión de constitución. El Art. 197 Tr., preceptúa que para que tenga existencia legal un Sindicato deberá obtener personalidad jurídica, la que debe solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues es el Poder Ejecutivo, en el Ramo citado quien concede dicha personalidad. En el Art. 204 Tr. obligaciones 6a. y 10a. prescribe que el Sindicato tiene que franquear todos sus libros y proporcionar datos e informes de sus actividades a los Delegados del Ministerio de Trabajo, etc.

Vemos pues, que en el plano positivo, la "autonomía sindical", deja mucho que desear, lo que sin embargo no debe amilanar a la doctrina ni a los trabajadores, quienes deben seguir su lucha tesonera en pos de tal autonomía, porque debido a ella es que se le reconoce a los Sindicatos en menor o mayor grado, cierta libertad en sus actuaciones, pues de lo contrario el elemento patronal y estatal ya habrían socavado más a ese movimiento o quizá ya lo habrían anulado.

5) - Libertad Sindical como Derecho Constitucional.

Ya hemos hablado cómo en el derecho de asociación se ha venido desarrollando. Cómo poco a poco los trabajadores a base de esfuerzo, de lucha constante, de sacrificios y de solidaridad, lograron que los estados derogaran las disposiciones le

gales que tipificaban el hecho de asociarse con fines de cualquier índole como delito y, posteriormente, también obtuvieron a base de presión constante la abrogación de los preceptos jurídicos que sancionaban como delito, no las asociaciones en general, sino aquellas que se formaban por los trabajadores para la defensa de sus intereses y derechos, tanto comunes como individuales, llegando así a que se les reconociera su derecho a asociarse profesionalmente. Al conseguir que la libertad sindical les fuera reconocida, los trabajadores habían concluido su primera misión que los patronos nunca pensaron dejarse arrancar. Pero todavía faltaba otra jornada consistente en ver dicho derecho como una garantía fundamental, lo cual solo podía conseguirse elevando tal derecho a la categoría de precepto constitucional, y lo lograron. Ya hemos visto las fechas más o menos importantes que se llevaron a cabo tales logros y los países en que se realizaron tales hechos. Francia e Inglaterra fueron los primeros países en donde se consagró, en las cartas fundamentales respectivas y en forma categórica, el derecho de sindicalización.

De los países que se ha hecho mención pasó la institución de la libertad sindical a los demás estados de la tierra. Las constituciones políticas de los diversos países la acogieron y la desarrollaron en sus leyes secundarias, claro está, no con la rapidez con que se plasma en un pedazo de papel sino, siempre, como en tiempos pasados, a través de las luchas sociales, de los empujes populares, resultado de las leyes inexorables de la historia, fuerza irresistible que talará las instituciones anacrónicas, ante las que los estados reaccionarios, no pueden resistir aunque quisieran, siendo así como los gobiernos tuvieron que ceder y reconocer los derechos de los desamparados, quienes a fin de cuentas, al ver que no perdían mayor cosa, decidieron pelear por lo que les pertenece, arrancando en tal forma al estado poderoso, sus reivindicaciones.

En nuestro caso, nuestra legislación, como todas las de Centro América, fue tardía en acoger el derecho de asociación y el de sindicalización. Así tenía que ser, pues somos países jóvenes que cargamos con una remora espantosa, tal es la de haber vivido en esclavitud por lo menos cuatro siglos. Bajo estas circunstancias no podía esperarse otra cosa.

Al independizarse en 1821, las parcelas de Centro América, no podían inmediatamente legislar sobre el derecho de libre asociación, pues ni Inglaterra ni Francia que eran rectores del mundo, habían logrado en forma definitiva tal conquista, menos lo podrían lograr estos países que acababan de nacer, escasos de cultura, de fuerza económica, de tradiciones políticas. Muy lejos estaban de tal hallazgo, pues lo que necesitaban era todavía un guía, un maestro, un amigo de más experiencia, que los iluminara. Es por tales razones que Centro América tuvo que buscar sus doctrinas morales, sociales, políticas y religiosas en otros países; sus fuerzas económicas y morales en otros estados; su derecho en otras naciones.

Por tales razones es que hasta en la Constitución promulgada el 14 de septiembre de 1950, se reconoce en El Salvador, el derecho de sindicalización.

Este derecho, en El Salvador, al igual que en todos los demás países, ha pasado por tres etapas:

a) Las asociaciones profesionales se encuentran prohibidas, por lo que todo intento de formar Sindicatos, es reprimido, pues se considera un delito, lo que se puede constatar observando el Art. 503 Pn. que dice:

"Art. 503 Pn.- Los que se coaligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sus condiciones, serán castigados siempre que la coaligación hubiere empezado a ejecutarse, con seis meses de pri

sión menor y multa de cien colones.

Si la coaligación se formare en una población de menos de cinco mil almas, se disminuirán en una tercera parte las penas señaladas en el inciso anterior.

Las penas se impondrán en ambos casos aumentadas en una tercera parte a los jefes y promovedores de la coaligación, y a los que para asegurar su éxito emplearen violencias o amenazas, a no ser que por ellas merecieren mayor pena".

Actualmente esta disposición ya no tiene razón de ser, y está tácitamente derogada por el Art. 191 de nuestra Constitución Política que reza:

"Art. 191.- 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.

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión solo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

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

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

cia".

También, siempre en forma táctica, por el Art. 181 Tr. el cual es un desarrollo del principio constitucional que hemos transcrito, artículo que preceptúa lo siguiente:

"Art. 181.- Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

a) Los patronos, obreros y empleados privados que laboren en empresas comerciales, industriales o de servicios;

b) Los obreros y empleados de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas.

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato".

Estas normas derogan, en la forma que lo hemos expresado, el Art. 503 Pn., no sólo porque el derecho constitucional como ley fundamental que es de un estado, priva sobre toda otra ley, sino porque son preceptos posteriores, y es bien sabido que la doctrina jurídica y los códigos positivos establecen que una nueva ley deroga tácitamente todo aquello que de la ley anterior pugna con la ley posterior, todo lo cual concuerda con lo que hemos expuesto, pues tanto el precepto constitucional como el artículo del código de Trabajo transcritos, son posteriores al artículo del Código Penal que se ha citado.

Sobre esto de la derogación tácita, en la forma que lo hemos apuntado, tenemos fundamento legal para afirmarlo ya que en nuestro código civil tenemos el Art. 51 que dice:

"Art. 51.- La derogación tácita deja vigente en las leyes anteriores, aunque versen sobre la misma materia,

todo aquello que no pugna con las disposiciones de la nueva ley".

Pero si no bastare lo expresado, tal disposición penal se encuentra derogada expresamente por el Art. 488 Tr. No. 29 que reza así:

"Art. 488 Tr. "Quedan derogadas las disposiciones legales contrarias al presente Código y los decretos siguientes:

2º) El artículo 503 del Código Penal;

b) No se permiten legalmente las asociaciones profesionales, pero de hecho se tolera la existencia de agrupaciones que si bien toman denominaciones distintas, lo cierto es que desarrollan funciones sindicales y persiguen los mismos fines en que perseveran los sindicatos. Así sucedió allá por el año de 1945, en que la Constitución promulgada ese año anunció derechos que tienen relación con las asociaciones profesionales, ya que en el Título Catorce que se refiere a la "Familia y Trabajo", en su Art. 160 P. C. se expresa:

"El derecho de huelga de los trabajadores y el de paro de los patronos serán reglamentados por la ley..."

Los derechos citados, en realidad, fueron reglamentados por la "Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, de fecha 15 de enero de 1946.

Asimismo en la fecha últimamente mencionada se promulgó la "Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo", que en su Art. 24 reza:

"Los gremios y grupos de trabajadores deberán inscribirse en un registro especial que llevará el Departamento Nacional del Trabajo, donde se consignará quien o quienes son los representantes de estos gremios o grupos expresados.

Estos acreditarán su personería con certificación de esa inscripción".

Es de notar que se permitían todos los derechos mencionados y se investía de personería jurídica a los gremios, así como también se regulaban los conflictos colectivos, no obstante faltar la autorización para la formación de los sindicatos.

c) Esta tercera época se inicia con la Ley de Sindicatos" de 9 de agosto de 1950, que establece el derecho de asociación profesional. Seguidamente se eleva tal derecho a la categoría de estatuto fundamental ya que tal derecho queda consagrado en la Constitución Política que se promulgó el 14 de septiembre de 1950, precepto constitucional que luego fue desarrollado más ampliamente por la "Ley de Sindicatos de Trabajadores" de dos de septiembre de 1951.

La libertad de asociación profesional o derecho de sindicalización, como hemos visto, llega con jerarquía constitucional a nosotros, a través de nuestra carta magna de 1950, a partir de la cual he seguido apareciendo en todas nuestras constituciones políticas, para bien de la clase trabajadora, principalmente.

Nuestra Constitución actual, promulgada en enero de 1962, consagra el derecho que analizamos en su Art. 191 C. P. que ya he transcrito con anterioridad.

Cabe observar que nuestra Constitución, como muchas otras, tiene dos disposiciones que se refieren al "derecho de asociación", el Art. 160 y 191. La primera está comprendida en el Título X que versa sobre el "Régimen de Derechos Individuales". El segundo artículo se encuentra en el Capítulo II que habla del "Trabajo y Seguridad Social", comprendido a su vez en el Título XI que trata del "Regimen de Derechos Sociales". El Art. 160 se refiere al "derecho

general de asociación" y por su ubicación es una garantía individual. El Art. 191 C. P., por virtud de su situación es un derecho social y se trata del derecho de "asociación profesional". De esto surge la tarea de determinar las relaciones que existen entre las dos instituciones y dilucidar si se trata de un mismo derecho regulado por dos disposiciones fundamentales, o si en rigor estamos frente a dos estatutos completamente distintos. Y para qué esta especulación? pues sencillamente a fin de encontrar la solución a lo establecido en el Art. 175 C. P., que expresa:

"Art. 175.- En casos de guerra, invasión del territorio, rebelión, sedición, catástrofe, epidemia u otra calamidad general, o de graves perturbaciones del orden público, podrán suspenderse las garantías establecidas en los artículos 154, 158 inciso primero, 159 y 160 de esta constitución, excepto cuando se trate de reuniones o asociaciones con fines culturales o industriales. Tal suspensión podrá afectar la totalidad o parte del territorio de la República, y se hará por medio de decreto del Poder Legislativo o del Poder Ejecutivo, en su caso.

El plazo de suspensión de las garantías constitucionales no excederá de treinta días. Transcurrido este plazo, podrá prolongarse la suspensión, por igual período y mediante nuevo decreto, si continúan las circunstancias que la motivaron. Si no se emite tal decreto, quedarán de pleno derecho establecidas las garantías suspendidas".

De la posición que se adopte respecto a la interpretación de los Arts. 160 y 191 C. P., es decir, si se trata de un mismo derecho o de derechos distintos, resultará a su vez la interpretación del Art. 175 C. P., el cual se refiere a la suspensión del derecho contemplado en el Art. 160 C. P.. Si aceptamos lo primero, al tener aplicación el Art. 175 C. P., habrá suspensión del derecho de asociación

en general y por consiguiente también habrá suspensión del derecho de asociación profesional; pero si somos partidarios de la segunda posición entonces tendremos que al aplicar el Art. 175 C. P. en relación con el Art. 160 C. P., siempre que da vivo, vigente y activo el derecho que protege el Art. 191 C. P.

Sobre tan delicado tema se suscitó una disputa, en Alemania, entre dos grandes autores, Walter Kaskel y Hans Carl Nipperdey.

El Profesor Kaskel en su libro de derecho del trabajo "Arbeitsrech" expresó afirmativamente que la libertad de asociación profesional es una aplicación de la libertad general de asociación, de donde resulta que la suspensión de aquella garantía implica la suspensión de la segunda. Así, pues, resolvía el maestro Kaskel la dualidad que existía en la constitución de Weimar, carta fundamental que contenía los artículos 124 equivalente al 160 de nuestra Constitución y el 159 correspondiente al 191 de nuestra carta magna.

En el pensamiento que hemos expuesto se nota la tradición inglesa y francesa, ya que en estos pueblos, la libertad de asociación profesional fue entendida como una prolongación de los derechos naturales del hombre, o quizá nos expresamos con más precisión al decir que se consideraba como una simple expresión del derecho individual de asociarse.

Por su parte el profesor Nipperdey expuso una doctrina que fue acogida por la mayoría de los tratadistas del derecho de Weimar.

El maestro de la Universidad de Colonia presentó la tesis siguiente:

"La libertad de asociación profesional del artículo 159 debe separarse radicalmente de la libertad de asocia-

ción del Art. 124. Es un derecho fundamental, de naturaleza especial, que no queda cubierto por los artículos 123 y 124 (libertad de reunión y asociación). La libertad de asociación del artículo 124 es la libertad de formar asociaciones para la realización de todos los fines que no sean contrarios al derecho, con excepción de los fines a que se refiere la asociación profesional. La libertad de asociación profesional es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la economía", (Mario de la Cueva).

Esta posición la apoya Nipperdey en los argumentos siguientes:

a) Al estudiarse exhaustivamente la historia de los dos derechos citados queda establecida su diferencia. La Constitución de Prusia de 31 de enero de 1850 garantizó la libertad de asociación como uno de los derechos naturales del hombre. Y sin embargo, la Ley del Trabajo de 1845 prohibía las coaliciones de trabajadores o de patronos, habiendo estado esta ley en vigencia hasta el año de 1859. De esto se colige que el derecho general de asociación, es distinto del derecho de asociación profesional porque si fuere así, no habría podido subsistir la prohibición indicada, no habría tenido razón de ser.

Si se estudian estos derechos en la legislación francesa, dice Nipperdey, resulta que los autores no han interpretado correctamente tales preceptos, cuando llegan a la conclusión de que el derecho general de asociación comprende el derecho de asociación profesional, lo que se nota en que ni la Declaración de Derechos de 1789, ni la constitución de 1791 aseguraron el derecho de asociación; y en que la Ley Chapelier prohibió la asociación profesional; y todavía más, posteriormente, el Código Penal extendió la prohibición a toda asociación de más de veinte personas. Se observa pues,

argumentaba Nipperdey, que en Francia hasta lo que se ha dicho, no existían ninguno de los derechos; pero en 1884 se dicta la Ley de Asociaciones Profesionales, por la cual se levantaron las prohibiciones para los sindicatos, pero no para la asociación en general, por lo que es correcto concluir que puesto que el derecho de asociación profesional puede subsistir sin la libertad general de asociación, se trata lógicamente de dos instituciones distintas.

b) Otra de las argumentaciones del eminente profesor de la Universidad de Colonia es que habiendo existido históricamente la libertad general de asociación, sin cubrir el derecho de asociación profesional, y que éste ha existido sin aquel, es abusar de los conceptos jurídicos, es forzar la interpretación de los estatutos citados el querer fundirlos en uno solo, en el derecho general de asociación. No se puede, entonces, afirmar que el derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación. Además, concluye, el insigne maestro, la existencia de los artículos 124 y 159 en la constitución de Weimar, en concordancia con la historia, indica que son dos instituciones diversas.

c) Por último el conspícuo profesor Nipperdey dice: "La diferencia principal entre los artículos 124 y 159 radica en la diversa protección jurídica que les corresponde: el artículo 124, como precepto protector, concede únicamente protección contra el poder público y contra el estado. En tanto el artículo 159 concede una protección contra determinados poderes sociales y contra ciertos particulares".

Hasta aquí las razones del doctor Nipperdey. El profesor Mario de la Cueva en el segundo tomo de su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", cuarta edición, páginas 321 a la 325, expone la polémica que he trasladado a este trabajo y añade que puede hablarse de una posición intermedia

consistente en que el "derecho general de asociación", pertenece a todos los hombres por lo que es lícito afirmar que es una garantía individual, derecho que tiene como fundamento la necesidad que por naturaleza impulsa al hombre a unirse a sus demás semejantes so pena de estancarse y detener el progreso de la humanidad y el desarrollo de su perfección, ya que aislado no vale nada. En cambio el derecho de "Asociación profesional", solo pertenece a los trabajadores o patronos, en cuanto miembros de cada una de las clases que he mencionado, es decir los trabajadores solo pueden coaligarse con trabajadores y los patronos con patronos, lo que es igual a decir que el "derecho de asociación profesional" no pertenece a cualquier hombre, sino únicamente a quien es trabajador o es patrono. De tal manera que el derecho de asociación protegido por el artículo 160 de nuestra ley fundamental es "general", en cambio el derecho de asociación profesional garantizado por el artículo 191 de nuestra Constitución, es "particular".

El derecho general de asociación tiene propósitos propios, distintos de los del derecho de asociación profesional, pues aquel es un derecho frente al estado y el segundo es un derecho de una clase frente a otra, quizás sea feliz la frase del señor Mario de la Cueva que dice que el derecho de asociación profesional "es la garantía de igualdad en las relaciones entre el capital y el trabajo". Claro está que como de ninguna cosa se puede asegurar nada en forma absoluta, menos en lo jurídico que es eminentemente humano, sujeto por tal razón a las circunstancias de dicho género, la exposición dada hay que aceptarla con las reservas del caso, porque cabe observar que también el derecho de asociación profesional es un derecho frente al estado.

Pero en fin, la posición se puede sintetizar afirmando que los dos derechos tienen el mismo fundamento,

"necesidad de la unión para lograr los propósitos inherentes a la persona humana, aún más, a la humanidad toda".

Yo soy de la opinión que sustenta el maestro Nipperdey, considero sus argumentos, en especial, los esbozados en las letras a) y c), concluyentes. No vacilo en afirmar que nuestro legislador al consignar en nuestra carta magna los dos derechos analizados tuvo conciencia de que se trataba de dos instituciones distintas.

Por otra parte tengo la certeza de que cualquier gobierno de fuerza, eminentemente conservador, no cazaría en imponer la prohibición tendiente a evitar las asociaciones profesionales, dejando sin embargo el derecho de asociación y, asimismo, un gobierno proletario bien puede mantener o establecer la garantía de la asociación profesional y negar el derecho general de asociación.

En nuestra legislación a partir de la constitución de 1950, aparece la dualidad que se ha indicado, habiendo algunos que, siguiendo la corriente Kaskeliana, han criticado tales disposiciones considerando innecesaria la garantía del artículo 191, porque está comprendida en la del 160, pero en verdad, considero que aunque así fuere, en países como el nuestro, no es valiosa una legislación en tal sentido, porque casi siempre que hay algún vacío en la ley, que permita cercenar o negar algún derecho a los trabajadores esto se realiza y no lo otro, o sea tratar de integrarlo a favor de ellos. Los débiles siempre necesitan armas y, por tal razón, es preciso que los estatutos que reclaman y al fin logran que se les reconozcan, deben quedar plasmados en las leyes, deben ser expresos. De tal manera que por esencia los derechos estudiados son distintos y, por política social, deben estar legislados en forma expresa cada uno de ellos.

Siendo así entiendo que al aplicar la suspensión de garantías que prescribe el Art. 175 C. P. , no queda afectada la asociación profesional.

Hasta aquí dejo explicada la garantía "de derecho constitucional".

60) - Formación de los Sindicatos. Nuestro Código de Trabajo regula lo referente a los Sindicatos en el Libro Segundo, Título Primero Capítulo II, Arts. 185 a 194, así como en el artículo 196 del Capítulo IV del mismo título y libro citados.

En la constitución de toda asociación voluntaria, siempre hay un período preparatorio y como las asociaciones profesionales participan de tal carácter, hay en consecuencia, en la formación de un sindicato, un período de tal naturaleza.

El período preparatorio. Es impulsado por las personas que asumen la iniciativa de formar la entidad, a los cuales se les denomina Promotores. Estos participan su iniciativa a los demás trabajadores y van recogiendo las adhesiones. Luego que obtienen el número necesario de afiliados, llevan su idea a la fundación del sindicato. Todos los que acuden a este acto son los fundadores. De tal manera que promotor y fundador son términos distintos, siendo por ello que los primeros pueden no ser fundadores, debido a que tal vez en el acto de la fundación tuvieron alguna divergencia con los que posteriormente se adhieron y se apartan de la agrupación por la que ellos mismos lucharon para su creación. La actuación del promotor finaliza con la constitución de la entidad social. Quedan entonces solo los fundadores, con los cuales se integra el promotor si es que sigue en la agrupación. Los fundadores son pues, todos los tra-

bajadores que como miembros originarios de la agrupación, toman parte en el acto constitutivo de ella.

La Constitución de un sindicato podemos decir que comprende las siguientes etapas: 1o. Período preparatorio, que es el que acabamos de esbozar; y 2o. Acto constitutivo o sea el acto que en verdad hace nacer y crea a la entidad. Acto por el cual los fundadores manifiestan concretamente su voluntad de asociarse y cuyos elementos son: a) Asociados; b) Aportación común de actividades o de esfuerzos; c) Permanencia y d) Ausencia de lucro personal.

La naturaleza jurídica del acto constitutivo del sindicato ha sido muy discutida en la doctrina y las tendencias han sido las siguientes:

- I - Contrato;
- II - Acuerdo plurilateral;
- III - Acto unilateral social;
- IV - Acto de creación;
- V - Acto complejo;
- VI - Acto colectivo;
- VII - Acto plurilateral.

No trataré de explicar cada una de tales teorías porque prolongaría indebidamente este estudio, pero como en muchas otras instituciones, los autores de cada una de las tendencias citadas solo han tomado una faz del tema, es decir, han concentrado su atención en solo un elemento, por lo que su teoría tiene un carácter unilateral. Si nos fijamos bien en el acto constitutivo de un sindicato, vemos acuerdo de voluntades, lo cual lo asemeja a un contrato,

notamos luego que hay una gran variedad de sujetos hallando por ello en él, el elemento pluralidad; además tiene mucho de creación pues tiende a dar vida a una institución o a un nuevo convenio que es el de asociación; y por otra parte es manifiesta su característica de ser social y colectivo. Así pues, el sindicato es una entidad colectiva que tiene de to dos los ingredientes enunciados, y, sin eximirlo de la crí tica que se me pueda hacer, he de decir que es, la constitu ción del sindicato, un Acto "Sui generis".

En relación con la constitución de los sindicatos no debemos olvidar que hay otros tres elementos que tienen conexión con tal acto y estos son los estatutos, la per sonalidad jurídica y el reconocimiento.

En cuanto a los estatutos podría haber confusión con el acto constitutivo, pero no es así porque aquellos no son más que la formulación de las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia, creada precisamente por el acto consti tutivo, por la manifestación de las voluntades de los trabajadores fundadores, de crear una entidad para la defensa de los intereses comunes.

Por lo que respecta al reconocimiento es más clara la diferencia, porque éste no es más que la fe de bautismo, el acto por el cual el Poder Ejecutivo, en el ramo co rrespondiente, da fe de la existencia legal del sindicato.

La personalidad jurídica la trataré brevemente aparte. Todo lo dicho también lo relacionaré con lo que al respecto encuentre ubicación en nuestra legislación labo ral positiva.

Es fundamental para la comprensión de lo que se refiere a la formación de un sindicato, anotar que para

la constitución de una agrupación de tal género, se requiere tres requisitos que son:

- a) Requisitos de fondo;
- b) Requisitos en cuanto a las personas; y
- c) Requisitos de forma.

a) - Requisitos de fondo. Son los factores que integran la unidad sociológica sindical. Entre ellos tenemos: El elemento humano, pero con la reserva de que no se forma el sindicato con cualesquiera clase de personas, sino con trabajadores o con patronos, no pudiendo tampoco formarse con ambos, o sea mixtos, pues nuestra ley los prohíbe en el Art. 183 Tr. que dice:

"Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos o sea los integrados por patronos y trabajadores".

En cuanto a la clase de personas que puedan formar sindicatos, en nuestra legislación laboral tenemos el Art. 181 Tr. que reza:

"Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) Los patronos, obreros y empleados privados que laboren en empresas comerciales, industriales o de servicios;
- b) Los obreros y empleados de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas.

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato".

Este artículo tiene su fundamento en el Art. 191 C. P. el cual reza lo siguiente en su primer inciso:

"Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las instituciones Oficiales Autónomas o semiautónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos".

Una asociación que no sea de trabajadores o de patronos no es "SINDICATO", Y es que esta es una asociación de clase.

Otro requisito de fondo es la finalidad del sindicato.

La finalidad del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o grupo patronal. Esta es la finalidad primordial, aunque también desarrolla otros fines secundarios, pero aquella es la fundamental. Esta finalidad está comprendida en el artículo 181 ya citado, el cual como ya lo expresamos también, tiene su fundamento en el artículo 191 C. P.

Así pues una agrupación que carezca de las finalidades citadas, no es en manera alguna un sindicato.

b) Requisitos en cuanto a las personas. Aquí se refiere al número de trabajadores o patronos que son necesarios para formar un sindicato, lo que es así, porque es indispensable que la agrupación se forme con suficiente personas que pueden cumplir los fines de la asociación. En nuestra legislación tenemos los artículos 188 y

189 Tr. que dicen:

"Art. 188.- Para que pueda constituirse un sindicato de gremio, es necesario que el número de trabajadores que concurren a formarlo no sea inferior a veinticinco; ni inferior a cien si se tratare de un sindicato de industria.

Para que pueda constituirse un sindicato de empresa, es necesario que el número de trabajadores que concurren a formarlo, representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total".

"Art. 189.- Los sindicatos de patronos deberán constituirse con tres patronos por lo menos.

Pueden concurrir a la constitución de estos sindicatos o ingresar a los ya constituidos, los patronos mayores de veintiún años y los menores habilitados de edad. Cuando el patrono sea una persona jurídica, concurrirá por medio de sus representantes o apoderados especialmente autorizados".

Este requisito también se refiere a la capacidad de las personas para ingresar a un sindicato. Sobre este aspecto lo primordial es la edad, cuestión que muchas legislaciones resuelven facultando para que ingresen a un sindicato a los menores de edad fijando como límite, algunos doce años, otras catorce y otras dieciséis. Esto se debe a la índole especial del Derecho del Trabajo.

En nuestra ley laboral el límite referente a la edad está contemplado en el artículo 187 Tr. que reza:

"Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución los trabajadores mayores de catorce años".

Por último, en lo que se refiere el requisito que analizamos, es de mencionar que la libertad de asociación profesional la gozan tanto los nacionales como los extranjeros y el efecto el artículo 181 Tr. inciso primero de nuestro Código de Trabajo, así lo expresa, tal como se puede ver en la transcripción de dicho artículo que ya hemos hecho, en páginas anteriores.

c) Requisitos de forma. En lo que toca a este punto, tenemos que se refiere al procedimiento y formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos. Podemos mencionar la asamblea constitutiva, el acta que redacta esta asamblea, redacción de estatutos, solicitud de la personalidad jurídica y otros de menor importancia. Todo lo tenemos legislado en los artículos 191, 192, 193, 194 y 197 Tr.

Art. 191. "No podrán ser delegados aquellas personas que tengan algún interés en la formación del sindicato o impedirla".

Art. 192.- "Los delegados verificarán la identidad y calidad de los concurrentes, vigilarán las votaciones y se cerciorarán del cumplimiento de todos los requisitos legales, sin que puedan intervenir en las deliberaciones".

Art. 193.- "Para los efectos del artículo anterior, el delegado o delegados al acto de constitución de un sindicato, comprobarán la identidad de los concurrentes por medio de las correspondientes cédulas de identidad personal, si fueren salvadoreños; o por documentos migratorios, si fueren extranjeros; o por cualquier otro medio racional de prueba.

Verificada la identidad de los concurrentes, se cerciorarán de que estos ejerzan una misma profesión, oficio, arte o especialidad, si se tratare de formar un sin

dicato de empresa, se cerciorarán de que los asistentes trabajan para ésta o para una institución Oficial Autónoma o semi-autónoma, por medio de las nóminas que para tal efecto enviarán los patronos a las autoridades de trabajo, a requerimiento de ésta, o por cualquier otro documento fehaciente; tratándose de la formación de un sindicato de industria, los delegados comprobarán, si los concurrentes fueren trabajadores, que éstos trabajan en empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial o de servicios, mediante las nóminas o documentos antedichos, y el informe que a continuación se indicará; si los concurrentes fueren patronos, se cerciorarán de que tienen empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial o de servicios, mediante el informe que previamente y a petición de los interesados, rendirá el Ministerio de Economía a las autoridades de trabajo".

Art. 197.- "Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con las disposiciones de este código tengan existencia legal deberán obtener personalidad jurídica, la cual será concedida por acuerdo del Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. La certificación de tal acuerdo servirá para comprobar la existencia legal del sindicato.

El representante del sindicato o la persona a quien éste autorice, presentará la solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acompañando:

a) Dos ejemplares de los estatutos del sindicato suscritos por los miembros de la junta directiva;

b) La certificación del acta de la sesión o sesiones de Asamblea General en que se hayan aprobado los estatutos.

El Ministerio examinará los documentos presenta

dos y si advirtiere en ellos deficiencias formales o contravenciones a las leyes, el orden público o a las buenas costumbres, las puntualizará a los interesados, previniéndoles que procedan a subsanarlas; si no advirtiere anomalías o si estas hubieren sido subsanadas, se concederá la personalidad jurídica y se ordenará la inscripción en el Registro respectivo.

Dentro del plazo de sesenta días después de presentada la solicitud a que se refiere este artículo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá resolverla, concediendo o denegando la personalidad jurídica.

El acuerdo que concede la personalidad jurídica y los estatutos aprobados deberán publicarse en el Diario Oficial.

Igual procedimiento se aplicará, en lo pertinente, para la reforma de los Estatutos aprobados".

Hasta aquí en forma escueta lo referente a la formación de los sindicatos.

7 - Personalidad Jurídica de los Sindicatos. El estudio de la personalidad jurídica es un tema sugestivo y de gran relevancia. La persona jurídica se compone de dos elementos; por una parte el fenómeno social, la realidad social, el factor social, el sustrato que forma el contenido de dicha persona, es el elemento material. De otra parte la figura con la que se reviste la realidad social para entrar a la vida jurídica, es el elemento formal. Los autores se han dividido esencialmente en dos corrientes fundamentales. Los que solo se fijan en el elemento formal como Savigny y que llegan a la conclusión de que la persona jurídica es una "ficción". Y los que solo destacan el sustrato social como Gierke, afirmando entonces que dicho sustrato es bien

una colectividad humana, una voluntad colectiva o un patrimonio colectivo. Este tema no está dilucidado definitivamente, pero sería muy prolijo, demasiado tedioso para la índole de este trabajo, analizar detalladamente y a fondo este problema. Creo que con las breves consideraciones que he formulado basta para lo concerniente a este tema en relación a los sindicatos.

Por lo general, casi todas las legislaciones contemporáneas conceden a las asociaciones profesionales "Personalidad jurídica". También, generalmente, se les confiere a estas personas jurídicas en razón de tales: capacidad de derecho civil; capacidad plena de derecho del trabajo, por la que la asociación profesional actúa como defensora de los intereses de los trabajadores o patronos, según el caso, participando en la formación de algunos órganos del Estado, como las juntas de conciliación y arbitraje existentes en otros países, etc.; y capacidad procesal. Todas estas capacidades excepto la segunda le son conferidas con ciertas limitaciones.

La capacidad del Derecho del Trabajo es más o menos uniforme en todas las legislaciones.

En nuestra legislación laboral los sindicatos, en virtud de haber obtenido personalidad jurídica, adquieren las capacidades que he enumerado en el párrafo que antecede. De la personalidad jurídica trata el Art. 197 Tr., que ya he transcrito en páginas anteriores y de las capacidades citadas se ocupa el Art. 206 Tr.

Art. 206 Tr. "Corresponde a los sindicatos:

- a) Celebrar contratos y convenciones colectivas de trabajo;
- b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que se celebren y de los reglamentos

- internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran;
- c) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores;
 - d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros;
 - e) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades.
 - f) Fomentar las buenas relaciones obrero patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y
 - g) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y a la superación de éstos".

Del primer artículo concluimos que hay dos clases de sindicato: Sindicato constituido y Sindicato con existencia legal. El primero desaparece al surgir el segundo, pero el segundo retrotrae sus efectos hasta el momento de la constitución.

Para terminar quiero expresar que en nuestra ley civil la persona jurídica es considerada como una ficción,

así lo expresa el Art. 52 C. inciso segundo.

Art. 52 C. "Son personas jurídicas las personas ficticias capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y ser representadas judicial o extrajudicialmente".

De tal forma que se puede decir, también, que la misma afirmación cabe para los sindicatos ya que nuestro derecho laboral no dice nada al respecto.

8º.- Organos de los Sindicatos. En la letra c), Requisitos de forma, de la fracción 6a. de este capítulo, hablamos de la Asamblea constituyente, que podemos decir que es el origen de la asociación profesional. Realizada la asamblea constitutiva y obtenida la personalidad jurídica, ingresa al campo del derecho, el "Sindicato".

Los derechos y obligaciones de los asociados, la actividad de la asociación profesional, los órganos de los sindicatos, etc., son manifestaciones de la vida de la asociación profesional. De los dos primeros aspectos ya hablaremos. Ahora examinaremos brevemente el último.

Los órganos de un sindicato son dos, LA ASAMBLEA y la DIRECTIVA. El órgano, ASAMBLEA, sin embargo, no es la asamblea constituyente que se ha mencionado en la letra c) del numeral 6º de este mismo capítulo, pues ésta es la cuna de la asociación profesional. Su finalidad es crear y organizar el sindicato; concluida su misión, muere. En cambio la asamblea, como órgano del sindicato, es instrumento de expresión del grupo así como de cada uno de los componentes del sindicato, siendo también instrumento de acción del sindicato, el cual ha sido creado, como ya dijimos, por la asamblea constituyente. Es algo así como el órgano creador y el órgano creado, en la Teoría General del Estado.

La asamblea es el órgano supremo de la asociación profesional. Esta calidad le viene de la constitución

democrática de los sindicatos, ya que en la asamblea tienen voz todos los miembros de la asociación profesional. Pero también es portadora de tal carácter por las funciones que le ha asignado la ley.

Las asambleas son generales, seccionales y subseccionales. También se dividen en ordinarias y extraordinarias. En todo caso la asamblea general es la máxima autoridad.

La asamblea tiene función legislativa respecto de la asociación profesional, pues debe elaborar los estatutos y como estos no pueden ser eternos, tiene también que reformarlos cuando fuere necesario. Se rige por el principio democrático de las mayorías y de un voto por cada persona.

Para no extenderme en demasía transcribo los artículos 198, 199, 200, 201, y 195 Tr. letra c), que se refieren a este órgano de gobierno de los sindicatos y que dicen:

Art. 195, letra c) "Los estatutos de las asociaciones profesionales deberán expresar: c) Las medidas disciplinarias, los motivos de expulsión, los procedimientos que deban seguirse; y que la expulsión de un miembro solo podrá ser acordada por una Asamblea General, Seccional o Subseccional;

Art. 198.- "El gobierno de los sindicatos será ejercido por Asambleas y las juntas directivas. En todo caso, la asamblea general será la máxima autoridad del sindicato".

Art. 199.- "Las asambleas se dividen en generales, seccionales y subseccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias y sus atribuciones, además de las que les señalan la ley y los estatutos respectivos son las siguientes:

A - De las asambleas generales:

1º Elegir anualmente a los miembros que inte-

gran la junta directiva general;

- 2º Aprobar los estatutos y sus reformas;
- 3º Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los presupuestos aprobados por las asambleas Seccionales y Subseccionales, para mantener la estabilidad económica del sindicato;
- 4º Acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato de acuerdo con los estatutos;
- 5º Aprobar los contratos y convenciones colectivos de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de todos los miembros del sindicato;
- 6º Aceptar como miembros del sindicato a los empleados de confianza y representantes patronales;
- 7º Aprobar las cuentas semestrales y la memoria anual de sus actividades que debe rendir la Junta Directiva General;
- 8º Acordar la disolución del sindicato de acuerdo con la ley y los estatutos respectivos;
- 9º Acordar las huelgas que afecten a todos los miembros del sindicato;
- 10º Decidir sobre todos aquellos asuntos no encomendados a otro órgano.

B - De las Asambleas Seccionales y de las Subseccionales.

- 1º Elegir anualmente a los miembros de las Juntas Directivas Seccionales o Subseccionales;

- 2º Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos del sindicato, en las partidas relativas a la sección o subsección; y los contratos y convenciones colectivos de trabajo que las afecten;
- 3º Acordar la expulsión de uno o más miembros de la sección o subsección respectivas de acuerdo con los estatutos; y aceptar como miembros de las mismas a los empleados de confianza y los representantes patronales;
- 4º Acordar las huelgas que afectaren únicamente a la sección o subsección respectivas;
- 5º Decidir sobre todos aquellos asuntos que interesen exclusivamente a la sección o subsección y que no estén encomendados a otros órganos.

Art. 200. "En aquellos sindicatos que estén organizados en secciones o subsecciones, se permitirá, para facilitar la celebración de asambleas generales, que éstas se integren con delegados de cada sección o subsecciones quienes serán electos por un año en asambleas convocadas al efecto. Los estatutos determinarán la organización y funcionamiento de las secciones y subsecciones, el número de delegados, que será proporcional al número de trabajadores afiliados en el sindicato en la respectiva división; y las demás disposiciones que se estimen convenientes.

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.

En caso de celebrarse asambleas de delegados conforme al presente artículo, cada uno de ellos tendrá derecho a un voto y los acuerdos se tomarán según se establece

en el inciso último del artículo siguiente.

Lo dispuesto en el presenta artículo no tendrá lugar cuando se trate de acordar huelgas o de la disolución del sindicato."

Art. 201.- "Para que pueda celebrarse una asamblea, es necesario que la convocatoria se haya hecho con la antelación y en la forma que determinan los estatutos; y que concurren a ella o estén representados, por lo menos la mitad, más de uno de los miembros del sindicato, sección o subsección. Si no concurren o estuviere representado el número de miembros exigidos en este artículo, se podrá convocar en el acto para otra asamblea y entonces se celebrará con el número de miembros que asistan y sus resoluciones serán de acatamiento forzoso; más, si se tratare de una asamblea ordinaria, éste no podrá verificarse sino hasta después de transcurrido ocho días de la respectiva convocatoria.

El voto será secreto en los casos de elecciones, aprobación de memorias o cuentas que deben rendir las Juntas Directivas y para acordar las huelgas; en todos los demás casos el voto será público.

Los acuerdos que tomen las asambleas deberán ser lo por simple mayoría de votos, excepto en casos en que la ley o los estatutos exijan una mayoría especial".

DIRECTIVAS.- Este órgano del sindicato tiene también sus funciones especiales que son; la representación y la administración de los acuerdos de las asambleas. La directiva es nombrada por la asamblea sea general, seccional o subseccional según el caso. Su duración varía en las distintas legislaciones, siendo en la nuestra de un año. Algunas legislaciones regulan la forma de integrar las directivas, pero otras dejan a la libertad de la asociación profe

sional tal cometido. En nuestra legislación laboral, hay cierta regulación, pero solo en lo esencial, tal es su duración y las condiciones que deben reunir sus miembros y su número, por lo demás queda a discreción del sindicato, su forma de organización, ya sea por comités, secretariados, tipo presidencial, etc.

La directiva ejerce sus funciones en el campo del Derecho Privado y el ámbito del Derecho del Trabajo. La directiva responde ante el sindicato y frente a terceros.

La directiva puede ser única o general para todo el sindicato, o puede ser también subseccional o seccional; y además puede ser provisional y definitiva como en nuestra legislación.

Todo lo que se refiere a las funciones, clasificaciones y demás consideraciones que hemos hecho respecto a las directivas, se encuentra legislado en nuestro código de trabajo, por lo que me permito transcribir algunas disposiciones al respecto.

Art. 202.- "Las Juntas Directivas serán de tres clases generales, seccionales y subseccionales. Las primeras tendrán a su cargo la dirección y administración de todo el sindicato; y las otras las de la respectiva sección o subsección".

Art. 203.- "Para ser miembro de una junta directiva se requiere:

- 1º Ser salvadoreño por nacimiento;
- 2º Ser mayor de veintiún años o habilitado de edad;
- 3º Ser miembro del sindicato elector;
- 4º Ser de honradez notoria;

5º No ser empleado de confianza ni representante patronal; y

6º No formar parte de otra junta directiva del mismo sindicato.

Art. 204.- "Con obligaciones de las Juntas Directivas Generales, además de las propias de administrar y dirigir el sindicato y de las que les impongan las leyes y los estatutos, las siguientes:

1a.- Llevar un libro para el registro de los miembros del sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad que fueron necesarios. Tales libros serán autorizados y sellados por la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2a.- Comunicar a la misma sección, los cambios de los titulares de las juntas directivas, dentro de los diez días siguientes al de su toma de posesión; los casos de expulsión, suspensión o separación de los miembros del sindicato, con expresión de motivos, en un plazo no mayor de diez días a contar de aquel en que hayan sido acordados; y cada seis meses, la nómina de los miembros del sindicato;

3a.- Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes;

4a.- Depositar los fondos y valores del sindicato en una o más instituciones bancarias de la República, sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante en su propia tesorería para atender los gastos de pequeña cuantía;

- 5a.- Rendir cuentas cada seis meses a la Asamblea General o cuando diez o más miembros del sindicato de trabajadores o dos del de patronos, lo pidieren por escrito;
- 6a.- Franquear los libros del sindicato a los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de Economía, a fin de comprobar el cumplimiento de la ley;
- 7a.- Someter anualmente a la Asamblea General la memoria de sus actividades;
- 8a.- Vigilar las votaciones en las Asambleas, especialmente en lo relativo a la singularidad y secreto del voto;
- 9a.- 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;
- 10a.- ~~Proporcionar los datos e informes que sobre~~ cuestiones ~~relativas a las actividades del~~ sindicato, les pida el Ministerio de Trabajo y Previsión Social".

También sobre este punto nos remitimos al Art. 199 inciso primero y las atribuciones de la letra "A" No. 1º; y "B" No. 1º, ya transcritos.

Por último haremos mención al Art. 195 inciso primero y letras d), e) y h) .

Art. 195.- "Los estatutos de las asociaciones profesionales deberán expresar:

- D) El número de miembros de la o las Juntad Di-

rectivas, que no podrá ser menor de tres ni mayor de once; la manera de elegirla, sus atribuciones y facultades;

- e) La designación del miembro o miembros de la Junta Directiva que conjunta o separadamente, tendrá la representación judicial y extrajudicial de la asociación, sin que el número de éstos pueda exceder de tres;
- h) Las disposiciones relativas a la custodia, manejo e inversión de los fondos, debiendo consignarse la responsabilidad solidaria de los miembros de las juntas directivas, así como la obligación de las mismas de rendir semestralmente cuantas detalladas a las asambleas respectivas";

Con todo lo anterior doy por terminado lo relacionado con este punto, en la forma breve que expresé al principio.

9) Funciones del Sindicato.— El sindicato tiene varias funciones que desarrollar y que son de suma importancia. Estas actividades han sido objeto de limitación en todas las legislaciones positivas, por lo que la doctrina en este punto es muy ambigua, no es uniforme, razón por la que es muy del caso sujetarse a aquéllas en que los autores están uniformemente de acuerdo. Las principales funciones y en las que hay acuerdo general son: a) Defensa; b) Representación; c) Asistencia y previsión; d) Educación y cultura; y e) Colaboración y pacificación social.

a) Defensa.— Casi todos los autores reconocen que esta es una función propia de los sindicatos. Sin embargo hay desacuerdo de opiniones el querer determinar cuáles son los intereses que el sindicato debe defender.

Existen opiniones que consideran que al sindicato solo le corresponde defender los intereses de los sindicatos, los intereses comunes inmediatos, al trabajo de los sindicatos. Pero hay también quienes sostienen que la función de defensa abarca los intereses de la profesión comprendiendo no solamente a sus miembros sino también a todos aquellos que sin pertenecer al sindicato forman parte de la categoría profesional respectiva.

Modernamente, la inclinación doctrinaria es la de que la actividad de defensa que le corresponde al sindicato tiene un carácter amplio, que comprende incluso, a los individuos extraños a él, pero que son miembros de la profesión de que se trata.

En cuanto a nuestra legislación laboral en este aspecto tenemos, el Art. 181 Tr. que ya he transcrito.

En esa disposición se ve que el término defensa, se refiere a los intereses económicos y sociales comunes, a cada una de las clases que menciona, o sea trabajadores y patronos, de tal manera que aquí está concebido el concepto en una forma amplia. Pero cuando en el Art. 206 Tr., se habla de las atribuciones de los sindicatos, en la letra g) dice: "En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y a la superación de éstos", se nota que ya el término "defensa" se restringió, pues habla de intereses de los afiliados y no de extraños al sindicato, lo cual si se relaciona con los otros literales, se ve que concuerdan, pues todo lo que implica defensa se refiere a los miembros del sindicato.

También el Art. 207 Tr., al consignar las prohibiciones a que está sujeto el sindicato, en la letra g) establece:

"Hacer o fomentar huelgas por solidaridad", con lo que se ve que este instrumento de lucha de defensa, que es la huelga, no es permitido para ayudar a los extraños al sindicato, armonizando así, este punto con el anterior, de donde concluimos que, en realidad, en nuestro derecho del trabajo, la función de defensa es restringida, no está concebida en toda su amplitud doctrinaria.

Este desarrollo está fundado constitucionalmente, pues el Art. 191 C. P., prescribe:

"Art. 191.- Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Instituciones Oficiales 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.

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión solo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

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

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

En este artículo se establece la función de "defensa" de los intereses "respectivos" a clases que se agrupan en sindicatos.

b) Representación. Aquí tenemos otra de las importantes funciones del sindicato. También es aceptada como función propia de tales agrupaciones, pero también hay discención de opiniones en cuanto a la expansión de tal atribución, en los mismos términos que lo hemos expuesto para el tema tratado en la letra b).

En la comprensión de esta actividad se ha resuelto actualmente al igual que en el punto anterior, que la "representación" es amplia y se refiere no solo a los intereses de los sindicalizados sino también a los extraños a dicha agrupación; y no se debe circunscribir solo a los intereses comunes sino también a los individuales de los asociados.

Qué tenemos a este respecto en nuestra legislación? En esta función hay alguna amplitud en nuestro Código de Trabajo. Comprende tanto los intereses colectivos como los individuales. Esto se encuentra legislado así en el Art. 206 Tr., en sus letras a), b) y c) en las que prescribe:

"Art. 206.- Corresponde a los sindicatos:

- a) Celebrar contratos y convenciones colectivos de trabajo;
- b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran;
- c) Representar a sus miembros, a requerimiento

estricto de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores;

No obstante en la otra parte, en cuanto a extenderse la representación a los que no están afiliados al Sindicato, en esto, nuestra legislación no ha sido muy benig^{na}, así como tampoco lo son la mayoría de las leyes extran^{je}ras, quizá, en mi opinión, por una interpretación acomod^aticia de la libertad sindical, que consiste tal vez en considerar que a nadie se le puede obligar a recibir lo que no ha pedido o solicitado, presumiendo que quienes no han ingresado a un sindicato es porque no han querido, y porque no quieren su protección.

c) Asistencia y previsión.- Asimismo esta función queda comprendida dentro de las atribuciones del sindicato. Con el desenvolvimiento de esta atribución el sindicato dirige sus actividades hacia el mejoramiento de las condiciones económico-sociales de sus miembros.

Entre las obras que puede desarrollar en el ejercicio de esta función están:

- I) Las instituciones actualistas;
- II) Las cooperativas;
- III) Los economatos; y
- IV) Las oficinas de colocación y bolsas de trabajo.

También aquí debemos fijarnos en nuestra legis^lación y a este respecto tenemos la Constitución Política

que en su artículo 191, tantas veces citado, confiere derecho a los trabajadores y patronos, para sindicalizarse con el objeto de defender sus respectivos intereses, entre los cuales están los económicos y los sociales. Por su parte el Art. 181 Tr. también ya citado, pone como finalidad esencial de los sindicatos, ya sean de obreros o de empresarios, realizar los intereses económicos y sociales de sus miembros.

Por otra parte el Art. 206 Tr., al enumerar ejemplificativamente las atribuciones de los sindicatos, en forma expresa dice en la letra d)

"d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimiento u obras sociales de utilidad común para sus miembros".

Y en la letra g) del mismo artículo prescribe:

"g) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados y a la superación de estos".

En tales preceptos vemos plasmadas las aspiraciones a que se refiere la función en estudio.

Lo mismo se expresa en el Art. 195 Tr., letra f), en su última parte, la cual dispone lo siguiente:

"j) El fondo de reserva a que se refiere al inciso anterior podrá invertirse hasta en un cincuenta por ciento en valores mobiliarios realizables (títulos, cédulas, bonos, etc.) de empresas de utilidad pública o social";

Se podría seguir ejemplificando pero no es del caso, pues no es propiamente este punto el objeto del presente trabajo, por lo que no es necesario que me extienda demasiado en estas consideraciones.

Basta con lo expuesto para darse cuenta de que las funciones que doctrinalmente se consideran como propias de los sindicatos, están comprendidas en nuestra legislación laboral y algunas hasta expresamente en la Constitución.

d) Educación y Cultura.- Ahora tenemos esta función de suma importancia para toda sociedad humana, por lo que no podría quedar fuera de las aspiraciones de todo sindicato. A través de la educación y la cultura, el sindicato, podrá desempeñar con mayor acierto y conciencia, los fines que se le han confiado. Podrá de esta manera lograr con más eficiencia, la defensa y representación de tales intereses. En consecuencia, el sindicato debe esforzarse por dar educación y cultura a sus miembros. Esta importante actividad, puede desarrollarse por medio de escuelas de alfabetización, vocacionales y de perfeccionamiento profesional, conferencias, bibliotecas, sine educativo y en otras formas adecuadas.

A esta función también se refieren las disposiciones citadas en la letra del párrafo que antecede, al tratar de la asistencia y de la previsión.

e) Colaboración y pacificación social.- Esta función es netamente propia de los sindicatos, pues son estos organismos los que se confrontan entre sí, cuando los hay tanto de trabajadores como de patronos, o son tales agrupaciones las que entran en juego como representantes de los trabajadores, en sus cargos con los patronos, cuando entre los dos grupos surgen divergencias laborales. En tales casos colaboran entre sí y con las autoridades estatales, para lograr un entendimiento y obtener la paz que siempre es necesaria en ambas clases para la buena marcha de la producción en cualquier país del mundo.

En nuestro Código de Trabajo el Art. 206 Tr., se refiere a tal atribución cuando en la letra f) dice:

"f) Fomentar las buenas relaciones obrero patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional";

El Art. 207 Tr. que habla de las prohibiciones de los sindicatos en las letras a), d), f) y g), también se refiere a tal función cuando dice:

"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 ciudadano;

b) Ejercer actividades subversivas o contrarias al régimen democrático que establece la Constitución Política;

d) Impedir a los no afiliados que ejerzan sus labores; constreñir a los extraños con amenazas o violencias o por medios distintos de la propaganda y persuasión lícita a ingresar al sindicato o impedir a sus afiliados, por los mismos medios, retirarse del sindicato o ingresar a otro o celebrar libremente contratos individuales de trabajo que no afectan los contratos y convenciones colectivos celebrados;

f) Fomentar actos delictuosos contra las personas o la propiedad; y

g) Hacer o fomentar huelgas por solidaridad".

También nuestro código de trabajo se refiere a la función que analizamos, en el Art. 209 Tr. que sanciona con multa la infracción que se contempla en la letra d) que

ya hemos transcrito y la contravención establecida en las letras, a, b, d, f y g, que también corresponden al mismo artículo 207 Tr. y las que asimismo han quedado transcritas más arriba, las que castiga con disolución de los sindicatos infractores.

Así, pues, se observa con toda claridad que los sindicatos tienen en nuestra legislación, las funciones que en doctrina se consideran esenciales a ellos y que los autores aceptan uniformemente como propias de los sindicatos.

10) Obligaciones de los Sindicatos.- Los miembros de los sindicatos tienen obligaciones que cumplir y también derechos que reclamar. Y es que por el hecho de ingresar a un grupo, en este caso a una asociación profesional, a un sindicato, los miembros se obligan a respetar, aceptar, a cumplir el derecho estatutario de esa comunidad, el cual impone obligaciones y concede derechos, pues si esto no fuese así, sería imposible la vida de los grupos. Claro está que este derecho es limitado porque ante todo está el derecho estatal que debe ser respetado por todos los entes individuales y colectivos que se forman en un estado.

Con la breve exposición que hemos apuntado, podemos ya especificar las obligaciones de los sindicatos que pueden resumirse así: observar una conducta que está conforme con el derecho estatutario del sindicato, es decir, cumplir ese derecho, pero no obstante se puede desintegrar esta obligación general en otras particulares de las cuales enumeraré algunas:

- I - Abstención de perjudicar a la comunidad;
- II - Concurrir a las asambleas;
- III - Emitir voto;
- IV - Desempeñar las comisiones que reciban;

V - Acatar los acuerdos de las Asambleas, de la Directiva y de las Comisiones; y

VI - Pagar las cuotas sindicales.

Todas las obligaciones de los sindicatos que se han dejado consignadas y las otras que puedan darse, estarán expresadas y desarrolladas en los estatutos. La última obligación apuntada o sea la del pago de las cuotas sindicales está contemplada en el Art. 214 Tr. que dice:

"Art. 214.- Todo patrono que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato, estará obligado a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que éste la haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicatos, por medio de Juez competente, el cual tramitará la comunicación mencionada en el término de cinco días.

Si el patrono se negare a cumplir con esta obligación, incurrirá en una multa de veinticinco a un mil colones, de acuerdo a su capacidad económica, por cada vez que dejare de coleccionar las cuotas".

No es necesario explicar las obligaciones citadas porque de su designación se concluye su importancia, significación y legitimidad.

11) - Derechos de los Sindicatos.- En este caso, también, solo enumeraré los principales derechos, porque de otra manera, este trabajo tomaría una extensión muy considerable.

Algunos de los derechos de los sindicatos son:

I - Participación en la vida de los sindicatos, lo que es una consecuencia del sentido democrático que tiene el derecho de los sindicatos;

- II - Concurrir a las asambleas, que como hemos visto también es una obligación;
- III - Votar, que también es una obligación;
- IV - Aptitud para desempeñar cualquier puesto en el sindicato;
- V - Exigir la rendición de Cuentas;
- VI - Exigir el cumplimiento de los estatutos;
- VII - Solicitar la intervención del sindicato, para exigir ante el empresario o ante las autoridades, el cumplimiento de sus derechos; y
- VIII - De protección para los sindicalizados en general y en particular para los que desempeñan un cargo sindical.

En este último derecho, queda incluido el fuero sindical, en el que no hay que ver en verdad uno sino varios derechos, todos aquellos que tienen por objeto lograr, hacer dinámica y desarrollar sin obstáculos de ninguna índole, la vida de los sindicatos. Venos pues, que el derecho que se obtiene por parte de los sindicatos, conocido como "fuero sindical", que se concreta fundamentalmente en evitar el despido arbitrario de los directivos de los sindicatos, es necesario para la vida de los sindicatos. Más adelante hablaré extensamente sobre este punto, el cual tiene relación con lo que se denomina "PRACTICAS DESLEALES" por lo que previamente hablaré con la mayor brevedad posible de esta institución.

CAPITULO II

PRACTICAS DESLEALES

- 1º Concepto de Prácticas Desleales.
- 2º Cuestiones que comprende la práctica desleal.

1º.- Concepto de Práctica Desleal.- Antes de dar principio al análisis del fuero sindical, he creído conveniente hacer un somero y breve estudio acerca de lo que en Derecho del Trabajo se denomina "PRACTICA DESLEAL.", o "PRACTICAS CONTRARIAS A LA ETICA PROFESIONAL" y es que en mi opinión estas prácticas son las que han originado la institución del "Fuero Sindical", ya que este instituto constituye un valladar para tales prácticas, cuando provienen del patrono, pues también pueden haber prácticas desleales de parte de los trabajadores.

"Las prácticas desleales" que interesan al presente trabajo son las acciones u omisiones que las constituyen y que emanan del patrono, pues en ellas se encuentran las situaciones garantizadas por el "Fuero Sindical", o sea el despido y traslado del directivo sindical, así como el desmejoramiento de las condiciones del contrato de trabajo, siendo por tal razón que en ellas concentraré mi examen.

Siempre siguiendo el tratamiento que hemos dado a cada institución que hemos examinado, trataré de consignar un concepto de esta institución, siempre con la salvedad de que nadie en ninguna ciencia y mucho menos en las disciplinas valorativas, ha elaborado conceptos o definiciones absolutas, exentas de críticas y yerros. Esto sin embargo no resta importancia a los conceptos que se formen, pues al menos sirven de guía, ya que en forma aproximada encierran en un área más o menos determinada, la o las materias

de que se trata o a las cuales se refiere la noción elaborada.

Dicho lo que antecede es lícito formular un concepto de "Prácticas desleales", y me parece que puede decirse que "práctica desleal es toda acción u omisión que, sin constituir delito contra la libertad de trabajo y de asociación, representa impedimentos, dificultades, perturbaciones u obstáculos para el libre ejercicio de los derechos sindicales".

Las leyes por lo general no mencionan, no definen, no enuncian con carácter general, lo que son las "prácticas desleales", pero si, enumeran las situaciones que pueden considerarse como tales. Citaré como ejemplos las siguientes:

a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación profesional de trabajadores;

b) Intervenir en la constitución, funcionamiento o administración de una asociación profesional de trabajadores;

c) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los obreros, con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio por parte de los trabajadores, de sus derechos sindicales. Con los ejemplos citados puede uno formarse la idea de lo que son las "prácticas desleales". Claro que no es posible enumerar todos los casos en que se concretan las prácticas que tratamos de analizar, por lo que las leyes que enumeran tales situaciones se quedan cortas. Sin embargo no es posible hacerlo en otra forma ya que si dejan de enumerarse quedarían ilimitadas, lo cual acarrearía arbitrariedades.

En estas "prácticas desleales" se hallan compren

didadas las situaciones que protege el "fuero sindical".

Quiero ampliar los ejemplos porque en el concepto de habla no solo de acciones sino también de omisiones, y, habiendo mencionado solamente acciones, pongo el ejemplo siguiente como caso de omisión, "Rehusar el patrono, negociar colectivamente con los trabajadores de acuerdo con los procedimientos legales".

He de hacer notar que solo se mencionan ejemplos de acciones u omisiones de los empleadores, porque solo ellas interesan para la comprensión del "Fuero Sindical" que es el punto que no ocupa en este trabajo.

En las legislaciones de Argentina, Brasil, Colombia, Venezuela y Canadá se reglamenta expresamente esta materia, pero en Centro América no he hallado en los códigos de trabajo de los países respectivos disposición alguna que en forma expresa aluda a las "prácticas desleales", sin embargo los estatutos de trabajo de los países centroamericanos contienen algunas normas que regulan materias que perfectamente pueden encajar en lo que se denomina "prácticas desleales". Así tenemos que en nuestro Código existen por ejemplo entre las prohibiciones impuestas a los patronos la número nueve del Art. 29 Tr. que dice:

Se prohíbe a los patronos: "Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente tienda a restringir los derechos que este Código confiere al trabajador".

En este numeral hay una práctica desleal cuando la acción del patrono tiene por objeto directa o indirectamente restringir los derechos sindicales de los trabajadores. Asimismo tenemos también la situación contemplada en la letra a) del Art. 182 Tr. que reza:

"Coaccionar a otra que ingrese o se retire de

un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos".

En este caso cuando un patrono coacciona a un trabajador para que ingrese o se retire de un sindicato, hay "Práctica desleal".

Para no seguir con la ejemplificación termino expresando que en el inciso primero del Art. 226 Tr. está contenida una "práctica desleal" pues dicho inciso dice:

"Todo patrono estará obligado a negociar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezcan el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa, cuando se lo pida el patrono.

De lo transcrito se desprende que si un empleador rehusa negociar un contrato colectivo con un sindicato de trabajadores, dándose la la circunstancia que el expresado inciso prescribe, se produce una práctica desleal por omisión.

En lo que respecta a la materia que versa sobre la disolución de sindicatos, también puede darse la "práctica desleal".

Todas las fases que he citado de la "práctica desleal", las he anotado con el fin de que se vea porque el "Fuero Sindical", tiene relación con la institución que comentamos en este capítulo.

En verdad, el despido de un directivo sindical, su traslado o el desmejoramiento de las condiciones de su contrato de trabajo, son prácticas desleales, pues son acciones del patrono, destinadas a obstaculizar la sindica-

ción de los trabajadores, cuando dichas acciones son ejecutadas por el empresario, sin que previamente y ante la autoridad competente, justifique una causa legal contra el directivo sindical objeto de la acción patronal.

Con lo expuesto me parece suficiente para encontrarse en disposición de comprender se siguiente punto.

Como este tema no es el objeto de la presente tesis, lo he abordado en forma breve, sin hacer comparaciones entre los diversos países centroamericanos, no obstante que como lo he anotado en párrafos anteriores, en todas las leyes laborales de dichos países y materias legisladas que constituyen prácticas desleales o contrarias a la ética profesional, pero hasta la manera en que lo he iniciado y como lo seguiré desarrollando, para que nos demos cuenta de la importancia de este punto, pues si no todas las prácticas desleales tienen relación con el "Fuero Sindical", si la tienen el despido, el traslado, y el desmejoramiento de las condiciones del contrato de trabajo de un directivo sindical, particularidad que las hace objeto de una práctica desleal y de un amparo legal que se reviste con el ropaje jurídico de "Fuero Sindical".

2.- Cuestiones que comprende la Práctica Desleal.

En primer lugar vamos a tratar de determinar a quien acomete la "práctica desleal". Desde ya digo que a quién acomete es al Derecho de Asociación, por lo que para que se tipifique una "práctica desleal", es necesario que exista una asociación profesional, un sindicato. De tal manera que los actos ejecutados contra un trabajador aislado, no constituye la figura en estudio, aunque sea lesivos. Serán faltas sancionables por medio de otro mecanismo jurídico, pero no constituyen "prácticas desleales".

Hay también una cuestión de índole procesal que se aplica al ejercicio de una acción emanada de una "práctica desleal", y es la de que entre la ejecución del hecho que la constituye y su denuncia no medie demasiado tiempo, o sea que su planteamiento ante la autoridad sea rápido, es lo que se llama "inmediatez", requisito que en verdad es justificable pues la falta de denuncia inmediata da a entender que el acontecimiento puesto en conocimiento de la autoridad no está revestido de la gravedad que se requiere para configurar una "práctica desleal". Por otra parte al exigir esta condición se ha tomado en consideración que entre más tiempo pasa es más difícil probar los hechos, sobre todo a los trabajadores. El silencio, algunas veces, en lo jurídico, tiene un efecto negativo, lo cual sucede en este caso, porque la doctrina estima que el silencio significa inexistencia de la "práctica desleal".

Asimismo cabe hablar de las situaciones que originan una "práctica desleal". A este respecto con el concepto que se ha dado bastan para poder imaginar todos los supuestos que involucra la "práctica desleal". Por la índole del trabajo me limitaré a decir que los supuestos más frecuentes son por parte de los empresarios la imposición de medidas disciplinarias, los despidos y traslados contra los dirigentes sindicales y el desmejoramiento de las condiciones del contrato de trabajo del directivo sindical.

El despido del dirigente sindical es importante por lo siguiente: La práctica desleal es por lo general objeto de una sanción administrativa, como lo es la multa, suspensión o disolución de la entidad sindical, etc.

La "Práctica desleal" se dilucida, pues, por la vía administrativa, pero en el caso de un despido, no puede hacerse lo mismo, como opinan algunos laboristas.

Y es que cuando un patrono despide a un representante sindical, nacen dos acciones. Una es la individual que se ejercita para obtener la remuneración que prescribe la ley en favor del dirigente sindical que ha sufrido el despido. La otra acción es la colectiva, en virtud de la cual la asociación profesional tiene derecho de pedir que se declare que el empresario ha incurrido en una "práctica desleal", al romper violenta y arbitrariamente el contrato de trabajo del directivo sindical.

Para que el despido no constituya una práctica desleal, el patrono tiene que probarle al representante sindical, una justa causa y ésta se ventila judicialmente y en forma previa. Si prueba, no hay despido injustificado, no se da la figura en comento; pero si fracasa queda inhibido para ejecutar el despido.

Ahora bien, si el despido se practica sin el requisito de la previa justificación, la acción del trabajador debe ventilarse por la vía judicial, porque no es un hecho diferente, en categoría y naturaleza, al de probar una justa causa, pues de lo que se trata es de establecer que el empresario ha pretendido romper en forma arbitraria la relación laboral.

Ahora bien, declarando injusto el despido citado, puede muy bien la asociación profesional plantear la acción administrativa, pidiendo la declaratoria de la "práctica desleal" que involucra el despido del dirigente sindical.

En nuestra legislación el despido de un representante sindical tiene que discutirse ante la autoridad judicial ya que el artículo 318 Tr. dice:

"Corresponde a los jueces de lo laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en Primera Instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios individuales y conflictos colec

tivos de carácter jurídico, con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral, En Segunda Instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.

En los conflictos colectivos de carácter económico, conocerá el Director General del Departamento Nacional; y en Segunda Instancia, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social¹¹.

De lo transcrito resulta que solo los conflictos colectivos de carácter económico quedan excluidos del conocimiento judicial, porque se resuelven por la vía administrativa.

De todo lo relacionado en nuestra ley, vemos que solo un Tribunal Judicial, en nuestro caso, un Juzgado con competencia laboral, es el competente para conocer el caso del despido de un directivo sindical y es que, como lo he dicho, en nuestra legislación laboral, no se podría plantear el problema de las dos acciones nacidas del despido citado, es decir, la acción individual y la colectiva, o sea la del representante sindical para obtener la remuneración establecida por la ley a su favor y la que corresponde a la entidad sindical para obtener que se declare que la empresa ha incurrido en una práctica desleal. No se puede dar este problema, digo, porque no hay reglamentación expresa sobre las "prácticas desleales" al igual que en todas las leyes laborales de Centro América, aunque como he dicho y he copiado disposiciones de nuestro Código de Trabajo, hay situaciones que realmente son prácticas desleales, pero como en nuestra ley, según los artículos que he citado, todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico es del engranaje del resorte judicial, salvo las excepciones apuntadas, resulta que el caso planteado no puede conocerlo la autoridad administrativa, sino la judicial. Ahora bien, se puede denunciar el hecho cuantas veces ocurra al Departamento de Inspección del Ministerio del Trabajo, quien probado que fuere el acentecimiento, impondrá multas al patrono infractor, pero tal multa va a las arcas del Estado

do, lo que no ocurre así cuando se legislan tales hechos como prácticas desleales, pues entonces tales multas son para la asociación profesional.

Quiero repetir que la acción que nace de una "práctica desleal", como tal, corresponde a la asociación profesional y solo a ella, porque es de carácter colectivo, es garantía para la entidad sindical y solo para ella. Esta acción si, en todas las legislaciones laborales en que se regula expresamente "la práctica desleal", es discutida administrativamente.

Por último quiero que la "práctica desleal" puede degenerar en delito, en cuyo caso, si se alega con carácter delictual la "práctica desleal", debe deducirse previamente la cuestión en el ámbito penal y después discutirse administrativamente la situación, para la sanción correspondiente que deba recaer en el patrono que ejecuta la "práctica desleal".

Quiero finalmente insistir en que este tema lo he tratado, porque una de las "prácticas desleales" más frecuentes por parte del patrono es el despido, traslado o desmejoramiento de los representantes sindicales, con el objeto de obstaculizar el libre ejercicio de la libertad sindical, cuestión que está garantizada por el "Fuero Sindical" ya que la ley laboral por medio de este instituto jurídico, garantiza que el directivo sindical que es objeto de tales represalias patronales, tiene derecho a plantear su situación ante el juez competente, para establecer que fue despido o traslado injustamente o que ha sido desmejorado en sus condiciones de trabajo.

CAPITULO III

F U E R O S I N D I C A L

- 1) Concepto de Fuero.- 2) Diversos sistemas de Fuero del Derecho del Trabajo.- 3) Concepto de Fuero Sindical. Naturaleza. Fundamento. Objeto.- 4) Crítica a la denominación "Fuero Sindical".- 5) Extensión del "Fuero Sindical".- 6) Beneficios del "Fuero Sindical".- 7) Limitación de los Beneficios.

1) Concepto de Fuero.- El vocablo fuero tiene varias acepciones de las cuales las más significativas son las que paso a enumerar:

- a) Compilación de leyes, como cuando se habla del Fuero Real, del Fuero Juzgo, etc.
- b) Derecho consuetudinario;
- c) Cartas o instrumentos en los que se hacía constar las excepciones de gabelas, mercedes, franquicias o libertades;
- d) Cartas pueblas, o sean los contratos celebrados entre las autoridades y los pobladores de alguna región;
- e) Instrumentos o escrituras de donación otorgados por un señor o propietario a favor de los particulares o de instituciones de beneficencias religiosas;
- f) Declaraciones de los magistrados sobre los términos y actos de los consejos, sobre las penas y las multas en que incurrían los que las quebrantaban;

Además también tienen estas otras significaciones que tienen relación con el Derecho Procesal:

- I.- Lugar donde se administra justicia.
- II.- La potestad de juzgar o sea la jurisdicción;
- III.- El Tribunal a cuya jurisdicción está sujeto el demandado;
- IV.- El territorio respecto del cual ejerce su jurisdicción un Tribunal.

Se usa también la frase "pertenecer a tal fuero" o "gozar de fuero", lo que significa estar sujeto a determinada jurisdicción y también gozar la franquicia de solo ser juzgado por esa jurisdicción.

De todas las acepciones que hemos expuesto de la palabra "fuero", las cuales no son todas por cierto, pero si las más importantes, las últimas son las que todavía tienen vigencia, en la actualidad.

Si tomamos el concepto "fuero", como equivalente a jurisdicción tenemos que se puede hablar de fuero penal, fuero civil, fuero militar, fuero de hacienda y fuero del trabajo. Todos estos existen en nuestra legislación.

Paso luego a la materia del Derecho del Trabajo para llegar después al "FUERO SINDICAL". En el Derecho del Trabajo tenemos que se han suscitado diversas opiniones en cuanto al fuero. Desde que nació la relación de trabajo, surgió la preocupación por determinar qué jueces deberían conocer de las controversias que resultan de la relación laboral entre trabajadores y patrones. Al inicio de este nuevo derecho, eran los tribunales comunes para las disputas civiles los que conocían de estos negocios, por lo que tales cuestiones quizá no recibieron el trato que ameritaban, lo que no es de extrañar, pues también la sustantividad de las relaciones en-

tre obreros y patronos, había estado durante mucho tiempo asimilada en las disposiciones análogas del arrendamiento de servicios, de los códigos civiles.

Sin embargo, actualmente, podemos distinguir tres corrientes procesales al respecto, las cuales mencionaremos, en el punto siguiente:

2.- Diversos Sistemas de Fuero del Derecho del Trabajo. Hoy para la disputa y resolución de las relaciones de trabajo, se conciben tres directrices procesales que son:

- a) Fuero Especial. En el aspecto procesal moderno ha ingresado y se desarrolla con mucho entusiasmo, la idea de una organización judicial propia, especial para el derecho del trabajo, lo que por consiguiente tiende a la creación de un fuero particular, propio para toda clase de asuntos en que intervengan patronos y obreros, y, hasta instituyendo, una diferencia entre causas individuales y colectivas, así como también entre juicios de mayor y menor cuantía, estableciendo para estos últimos la "Unica Instancia", reglamentada en nuestro Código de Trabajo desde el Art. 364 al 374.

Para justificar el fuero especial los autores sostienen, dan como fundamento, la naturaleza de los conflictos laborales. Arguyen que estos son más de carácter económico-social que jurídico, sobre todo los conflictos colectivos. Además alegan que los trabajadores son personas de escasos recursos económicos, por lo que no pueden soportar pleitos largos y costosos que a la postre solo podría aguantar el patrono, con lo que éste llevaría la ventaja de salir victorioso. Por otra parte, los jueces de derecho no poseen los conocimientos técnicos necesarios para resolver las disputas nacidas a consecuencia de una relación laboral, lo cual les obliga a hacer

se asesorar por peritos en menoscabo de la celeridad que requiere el proceso de trabajo. Por tales razones los autores defienden la idea de la creación de un "Fuero especial"; para la tramitación de los negocios laborales.

b) Fuero común.— Los que propugnan por este fuero, lo hacen en vista de que algunas constituciones políticas, prohíben los fueros especiales, personales o de clase, tal es dicen el de constituir una jurisdicción propia para el trabajo . Por lo demás dicen, no hay obstáculos para que la jurisdicción común tome a su cargo los juicios de trabajo, porque si se trata de la celeridad, los trámites del pleito laboral se pueden abreviar estableciendo un procedimiento sumario para ellos. En este aspecto cabe expresar la opinión de los defensores del "fuero especial", quienes dicen que las cuestiones de trabajo no requieren jueces de derecho estricto sino jueces de equidad.

c) Fuero Mixto.— Mediando en la disputa, algunos tratadistas han sugerido la creación de un "fuero mixto", la formación de tribunales mixtos, compuestos de un Juez de derecho que presidiría dichos tribunales e integrados por representantes de las dos clases, la patronal y la obrera.

Sin extenderme sobre este punto, soy de opinión que lo que más conviene es el fuero especial, enmarcado siempre dentro de lo estrictamente jurídico, es decir presidido únicamente por un Juez de derecho, para los asuntos individuales de trabajo y para los conflictos colectivos de carácter jurídico, tales como el de exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o la interpretación del mismo; y para los conflictos colectivos de carácter económico, establecer la vía administrativa, tal como se ha legislado entre nosotros.

En los diversos países, no se ha establecido ninguno de los sistemas expuestos en toda su pureza, se han combinado más que todo el especial y el mixto.

Todo lo que hemos anotado sobre la palabra "fuero", se ha circunscrito a su acepción de "jurisdicción". Sin embargo ninguna se acomoda a la institución que es objeto de este trabajo, al Fuero Sindical", pues éste se toma como una garantía que la ley concede a los trabajadores por el hecho de desempeñar un cargo en un Sindicato, garantía que fundamentalmente impide el despido de tales trabajadores, concepto que como repetimos no concuerda con ninguna de las significaciones que hemos dado del vocablo "fuero". Pero, sin embargo, ha sido necesario hablar del concepto "fuero" en la forma que lo hemos hecho para comprender lo que es el "fuero sindical".

- 3) Concepto de Fuero Sindical. Naturaleza. Fundamento. Objeto. Como hemos dicho en párrafos anteriores, el tema de esta tesis, contiene dos conceptos fundamentales: "fuero" y "sindicato", los cuales hemos estudiado con un poco de detención. Pero mientras el segundo es unívoco, el primero, como hemos visto es variable, tiene muchísimas acepciones y, más todavía, ni una de las que he señalado corresponde a lo que se denomina "Fuero Sindical".

Y es que, precisamente, de todas las significaciones que se han indicado, ninguna se refiere a esta institución, ya que las primeras que enumeré podría decirse que aunque son de naturaleza sustantiva, no hacen relación a este estatuto que es una garantía a favor de los trabajadores que he señalado, y las últimas acepciones nominadas que son de carácter procesal, tampoco atañen al "fuero sindical", porque las indicadas significaciones son de natu

raleza objetiva y el "fuero sindical", es una garantía de corte sustantivo. Veamos pues en que consiste el "fuero sindical".

El Fuero Sindical, es un principio jurídico que tiene mucho de relación con las "prácticas desleales", maniobras que ya estudiamos en el capítulo anterior, ya que el estatuto que nos ocupa tiende a evitar que las prácticas aludidas constituyan un valladar contra la libertad sindical, lo cual consigue porque, en sí, es el "fuero sindical", una sanción contra ellas, especialmente, en la "práctica desleal" de despedir a los trabajadores que desempeñan un cargo en el Sindicato.

"Podemos definir el "fuero sindical", tal como lo hace el tratadista señor Guillermo Cabanellas, quien dice que es: "la garantía que se otorga a determinados trabajadores, motivada en su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa".

Al examinar la definición que hemos transcrito vemos que la esencia del fuero sindical tal como se concibe actualmente, estriba en que el trabajador tenga una función representativa sindical. Estando un obrero en esa situación no puede ser despedido, trasladado, ni se le pueden modificar sus condiciones de trabajo, sin justa causa. Esta concepción del "fuero sindical", es objeto de diferente desarrollo en las legislaciones de los distintos estados. Así tenemos que en algunos países, esta garantía dura más tiempo que en otros. Además, en algunos países, dicha protección no se refiere solo a los directivos sindicales, sino que también comprende a los trabajadores que ejercen el cargo de delegados del personal del sindicato, miembros de Comisiones internas de la misma entidad y a otros que se encuentran en

situaciones semejantes. También hay variabilidad en cuanto al objeto que protege esta garantía, siendo así que algunas legislaciones solo se ocupan del despido y otras abarcan las demás situaciones que hemos señalado.

No resulta fuera de lugar mencionar, también, la definición dada por el tratadista señor Diego Lamas quien expresa que el "fuero sindical", es la protección que la ley otorga a los trabajadores agremiados; y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirlos o alterarles las condiciones del contrato de trabajo con motivo de su actividad sindical".

La definición de Lamas, si se analiza, es bastante diferente de la de Cabanellas. En esta se limita la institución en comento por lo que se refiere a su origen, en razón de que solo nace de la ley, por lo que en los estados cuyas leyes no establecen el "fuero sindical", daría lugar a especulaciones y malos entendidos, si tal estatuto se otorgara, por ejemplo, en un contrato colectivo. Sin embargo esto no ocurre, si se adopta la primera definición, lo que es razonable, dado que el derecho del trabajo, aunque tiende a lograr la armonía entre los empleadores y los trabajadores, debemos recordar que nació como un estatuto eminentemente protector de la clase obrera, por lo que todo aquello que persigue el mejoramiento de los obreros es lícito, siendo por ello acorde con los principios del Derecho del Trabajo, el hacer emanar el "Fuero Sindical", no solo de la ley sino también de un contrato o convención colectiva del trabajo. más todavía, si se toma en consideración que en tales actos se manifiesta tanto el consentimiento de los trabajadores como el de los empresarios.

Además, tan es esencialmente, el derecho del trabajo un estatuto fundamentalmente protector de los obreros que, precisamente, adivino con el objeto de equilibrar las fuerzas de producción que con la llegada del liberalismo

económico se había roto, ya que los principios de igualdad ante la ley de todos los hombres y el de la libertad del trabajo, tan alabados al iniciarse el régimen indicado, no habían hecho más que agrandar el poderío de los dadores de trabajo y aminorar en alto grado, o mejor dicho anular, realmento, los escasos derechos de los obreros, quienes quedaron a merced de aquellos. Por esa razón y en virtud de la presión de las masas populares, se reconoció el derecho de los trabajadores a ser tratados con un estatuto jurídico que los protegiera para alcanzar condiciones de trabajo que les permitieran vivir como lo que son, como personas, como seres humanos. Así pues, el espíritu del Derecho del Trabajo es que, aunque la ley no lo consigne, todo aquello que va en provecho de los trabajadores, sea que se establezca en un contrato individual o en uno colectivo, tiene vigencia y debe cumplirse. Por esta causa, el "Fuero Sindical", bien puede nacer de un contrato o convención colectivo, pues éste a su vez tiene origen en un acuerdo entre una asociación profesional de trabajadores y un patrono o entre una asociación profesional de obreros y una de patronos, más todavía, si tomamos en cuenta que el contrato colectivo es ley, es una de las fuentes del derecho del trabajo. Pero esta garantía no puede emanar de un contrato individual de trabajo, no obstante que es una ventaja para el trabajador, porque en tal contrato solo se trata de su persona en cuanto trabajador, no hay para que inmiscuir en él al sindicato, esta condición nada tiene que ver con los demás trabajadores, ese contrato solo atañe al que lo celebra y nada más.

Naturaleza del Fuero Sindical. El instituto que glosamos tiene su naturaleza, la que por supuesto, no puede ser distinta, en lo fundamental, a la naturaleza misma, a la sustancia propia, a la esencia del Derecho del Trabajo. Es el "Fuero Sindical", una garantía de derecho social, en beneficio de los trabajadores que ejercen actividad representativa sindical". Su naturaleza de derecho social es reconocida no solo porque ya se ha tomado la directriz de que

el Derecho del Trabajador es de carácter social, sino también porque los preceptos que establecen este fuero, están precisamente consignados en las constituciones políticas de los diversos países, con raras excepciones, como derecho social. En nuestro caso, está contemplada la garantía a que nos referimos en el último inciso del Art. 191 C. P. que dice:

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

Por otra parte el Art. 195 C. P. expresa lo siguiente:

"Art. 195.- Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio.

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social".

Los artículos citados están ubicados en el Título XI que tiene por epígrafe: "Régimen de los Derechos Sociales".

Si no se permite que los trabajadores renuncien los derechos establecidos a su favor es porque se consideran de interés social y no particular, debiendo por consiguiente la ley, en este caso, ser imperativa por excelencia, ya que todo lo que es de esta naturaleza no interesa solo al individuo sino a la Sociedad toda, a la comunidad entera, al estado, quien está interesado en que las relaciones obrero patronales, se desarrollen en armonía para la mejor marcha y desarrollo de la sociedad.

Así, pues, en nuestra legislación, el "Fuero Sindical", es una garantía jurídica de Derecho Social, todo de conformidad a las ideas modernas. Esa es su esencia, su naturaleza.

Fundamento del "Fuero Sindical". En toda institución podemos hablar de su fundamento jurídico, legal y de su fundamento social, es decir del factor sociológico que le da vida, de la realidad ambiental que le da su base, del sostén que la hace necesaria, o sea la razón sociológica de su existencia.

Tomando en consideración el distingo de que hemos hecho mención, encontramos que el fundamento jurídico, legal del "fuero sindical" en los estados cuyas legislaciones lo admiten, expresamente, se halla en sus respectivas cartas fundamentales, o sea en sus constituciones políticas y la ley laboral secundaria que desarrolla, en este aspecto, el principio constitucional. Si no se ha legislado, expresamente, sobre el "fuero sindical", ya dijimos que tal situación no es óbice para que exista el "fuero sindical". Se puede establecer en un contrato o convención colectiva, porque siendo esta institución una ventaja para los trabajadores, la justicia, la ley y la equidad, no pueden oponerse a que se pacte el estatuto citado, en la forma indicada más arriba. La ley laboral y la constitución, en esta materia más que todo, es bien sabido, que solo da a los trabajadores, las mínimas ventajas, por lo que no hay inconveniente alguno, para que patronos y trabajadores pacten mejores condiciones y derechos laborales, en los contratos o convenciones colectivos de trabajo que celebren. En este caso, el fundamento jurídico, legal, del "fuero sindical", será el contrato o convención colectivos de trabajo que celebren. En este caso, el fundamento jurídico, legal, del "fuero sindical", será el contrato o convención colectivos, que como se sabe es ley, es una fuente del derecho del trabajo.

En nuestra legislación, el fundamento jurídico del "fuero sindical" se encuentra en el Art. 191 C. P., último inciso, el cual se halla, a su vez, desarrollado en los Arts. 49 y 212 Tr. No transcribo tales disposiciones porque en capítulo aparte trataré del "fuero sindical", en la legislación salvadoreña, por lo que entonces glosaré tales preceptos legales.

En cuanto al factor social, el fundamento sociológico del estatuto que no ocupa, recordemos que en sus inicios, las asociaciones profesionales tuvieron que combatir contra toda clase de obstáculos, pues los patrones tomaban todo género de represalias contra los trabajadores que se agrupaban en asociaciones profesionales, en sindicatos y, principalmente, contra los organizadores y dirigentes de dichas agrupaciones. Pero esas agrupaciones no cedieron y lucharon con ahinco en defensa de sus derechos, hasta que lograron su garantía principal que es la estabilidad de los directivos de los sindicatos, esencia misma del "fuero sindical". También alcanzaron el reconocimiento de otros derechos esenciales. Por consiguiente, el fundamento sociológico del "fuero sindical" es la necesidad en que se encuentra la clase débil, la parte trabajadora de la relación laboral, de contar con un mecanismo, con un instrumento, con una garantía, que los proteja, que les tutele eficazmente su derecho a agruparse en sindicatos, en la confianza de que no encontrarán en el ejercicio de dicho derecho ningún valladar arbitrario de parte de la clase patronal o de los organismos estatales.

El "fuero sindical" ha contribuido, en buena parte, según lo expuesto al desarrollo de las asociaciones profesionales, así como también a la independencia de éstas, pues el dirigente sindical, teniendo la seguridad de que está garantizado por el derecho en una forma expresa y terminante, trabajará con toda libertad, sin miedo e independientemente de cualquier motivación ajena a los intereses de los trabajadores, de la causa sindical, ya que está conscien

te de que existe una garantía que lo tutela profesional y económicamente, la cual se concretiza en el "fuero sindical" institución jurídica que, en resumen, garantiza al sindicato y a sus dirigentes.

El "fuero sindical", pues, según lo que hemos explicado, tiene su base social en la defensa del sindicato y, es especial en la de sus directivos, en la necesidad de que los representativos sindicales tengan su campo de acción llano, libre, de tal manera que sientan la seguridad de que no serán objeto de despidos injustos de parte de sus respectivos patronos. Esa es la necesidad que satisface la garantía en comento, ese es el fundamento social del "fuero sindical", el factor social que le da su origen.

Objeto del Fuero Sindical. Se puede decir que el "fuero sindical" no tiene un solo objeto, ya que todo lo que tiende al logro de la libertad sindical, incide en dicha garantía, por lo que no solo la estabilidad del directivo sindical se encuentra protegida por dicha garantía sino también el traslado y el desmejoramiento de tales directivos. Esta figura, esta institución, guarda, protege, asegura, el libre ejercicio del derecho de asociación, afianzando al trabajador en el sentido de que su patrono no podrá asumir en su contra ninguna represalia por razones de su actividad sindical, lo que es saludable para la agrupación porque bajo estas condiciones no tendrá temor alguno en lo que se refiere a su participación en la labor del sindicato, consiguiendo en esta forma, el derecho sindical, su completo desarrollo.

Sin embargo no se crea que su objeto es ilimitado, pues no va más allá de lo necesario para el logro de la protección de la libertad sindical. Para evitar un desdoblamiento impropio del estatuto que nos ocupa, las más de las legislaciones conceden el privilegio de la estabilidad, que es el núcleo del "Fuero Sindical", únicamente con el objeto de proteger a los obreros o mejor dicho a los trabajadores que desempeñan ciertos cargos creados por la ley y

que, en razón de sus funciones, están al descubierto de represalias por parte del patrono.

Ahora bien, el objeto de que se ocupa el "Fuero Sindical" no solo la estabilidad, sino también el respecto de las condiciones de trabajo. El contrato de trabajo no tiene porque modificarse debido a las actividades sindicales del trabajador contratante. Y es que el estatuto de que se habla involucra el funcionamiento del derecho de asociación, Al hablar de él, se tiene que aceptar que también se está uno refiriendo al derecho de sindicación, pues no puede dejarse éste al garete para que sea cercenado o disminuido, lo que se traduce en que el trabajador no tiene únicamente el derecho de asociarse con fines lícitos, sino, además, la facultad de hacer valer sus derechos que le son inherentes en cuanto trabajador sindicalizado, siendo por tales razones que en varias legislaciones toda represalia que el patrono adopte con el fin de disminuir, aniquilar o marginar los derechos apuntados de los obreros es nula, no solo porque exista "Fuero Sindical", reconocido expresamente, sino porque la naturaleza misma del derecho del trabajo así lo exige .

Concretamente, "El Fuero Sindical" , esencialmente tiene por objeto, en especial, la protección de la función "directiva", aunque en muchos casos se extiende a otros trabajadores que ejercen alguna otra actividad representativa del sindicato, como delegados, encargados de una comisión especial, etc. Tal como lo hemos visto en párrafos anteriores, a los primeros se les ha tomado, principalmente, como objeto de esta garantía porque en verdad, si se observa la realidad histórica y presente de la vida sindical, son los que se encuentran más necesitados de dicha protección.

La garantía del "Fuero Sindical", como siempre pues, se limita por disposición expresa de la Ley, por lo que como hemos visto solo se refiere a los directivos o representativos de los sindicatos. No alcanza a la totalidad de los trabajadores sindicalizados ni a la totalidad de los dirigentes,

pero esto no significa menoscabo porque hay otras garantías que los protegen.

En nuestra legislación el "Fuero Sindical" está muy claro, bien definido, siendo así que los Arts. 49 y 212 T. no dejan ninguna duda por cuanto en forma categórica y precisa establecen, al igual que la disposición fundamental de nuestra constitución política, Art. 191 C. P. último inciso, que la garantía a que hacemos mención solo comprende a los directivos sindicales. Hasta aquí el objeto del "Fuero Sindical".

Para concluir esta parte del fuero sindical, diremos que para gozar de esta garantía todas las legislaciones exigen ciertas condiciones, de las cuales enumeraré solamente algunas, tales son: desempeñar cargo sindical, ser representante de la actividad sindical, desempeñar una comisión especial, ser delegado, pertenecer a la nacionalidad del país en que se está sindicado, etc., En nuestra Constitución Política se establecen en el artículo citado las circunstancias de: ser directivo sindical y salvadoreño, para poder refugiarse en la garantía del "Fuero Sindical".

Hemos visto, según lo que hemos glosado hasta aquí, que nuestra legislación, en lo que a fuero sindical se refiere, no se ha quedado rezagada. Ya veremos si los demás países de Centroamérica, han seguido la misma orientación o si han logrado algo mejor.

Crítica a la denominación "Fuero Sindical".- Sobre este tema ya hemos apuntado algo al empezar a hablar del concepto fuero, lugar donde dijimos que ninguna de las acepciones que gramatical y jurídicamente se han dado el término fuero, corresponde a lo que se ha denominado más o menos, modernamente "Fuero Sindical". No voy a transcribir todas las acepciones que ya cité en su oportunidad, pero sí diré que, precisamente, por tal incongruencia, es que se ha tratado de combatir la denominación del estatuto que comento.

Lo que ha ocurrido es que se ha mezclado la garantía que consiste en investir de cierta inmunidad a determinados dirigentes sindicales, para no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, con el fuero como jurisdicción, o sea potestad jurisdiccional a que están sujetos ciertos individuos por considerárseles privilegiados, quedando así sustraídos de los tribunales ordinarios. La confusión ha llegado a tanto que en algunos países como La Argentina, se han elaborado proyectos en los que la inmunidad que hemos citado se ha considerado que puede llegar hasta otorgar ciertas prerrogativas procesales, a algunos directivos sindicales, como por ejemplo la de que se les exima de ser detenidos o presos sin la autorización del organismo a que se atribuya la facultad de conceder esa venia. Esto, en embargo, en mi opinión no disminuye ni la importancia de la institución que nos ocupa ni la destruye.

Esta bien que se trate de establecer una protección como la aludida, aunque algunas por apego a los tecnicismos vean una heregía jurídica en tal actitud.

El "Fuero Sindical", no solamente debe referirse a los trabajadores que desempeñan cargos representativos en los sindicatos en lo que atañe a su despido, traslado o desmejoramiento en las condiciones del contrato de trabajo y nada mas sino también a todo aquello que proteja al directivo sindical y ayude al desarrollo de las asociaciones profesionales.

No obstante, pues, la falta de precisión técnica en la formulación de la figura jurídica, "Fuero Sindical", hay que seguir usándola porque ya la terminología jurídica del Derecho Laboral la ha adoptado, pero siempre debemos tener presente que cuando nos referimos a dicho estatuto nos estamos refiriendo a la garantía que hemos explicado y en ningún modo a la potestad de administrar justicia, ni a ninguna de las otras acepciones que dimos al principio de este capítulo.

5) Extensión del Fuero Sindical.- También sobre este aspecto ya dijimos algo en párrafos anteriores. No obstante falta que decir más sobre tal asunto. La garantía de que tratamos en relación a su extensión puede comprender solo a los directivos sindicales y así la establecen algunas legislaciones. Suele englobar, en otros países, a aquellos y a otros trabajadores que aunque no son directivos desempeñan cargos representativos en los sindicatos, por autorización de estos, lo que ocurre a veces por ser necesario que determinado asunto sea tratado por un trabajador sindicalizado apto para tal evento. Hay legislaciones también que son más amplias pues se refieren a los mencionados y también a los delegados y miembros de comisiones internas y, en fin, a quienes desempeñan cargos semejantes. Lo que sí no se ha dado hasta en la actualidad es que el "Fuero sindical", lo gocen los trabajadores por el solo hecho de estar sindicalizados, ya que la ley protege por medio de otros preceptos a los trabajadores por su sola condición de estar sindicalizados, atendiendo a ciertas garantías que derivan de la libertad de asociación.

En nuestra ley, tanto en la fundamental como en la secundaria, ya hemos notado al transcribir el Art. 191 C. P. que se ha puesto un límite bastante estricto a la institución que nos ocupa, pues solo comprende a los directivos sindicales y nada más.

Todo lo anterior se refiere, pudiéramos decir, a la extensión en cuanto a las personas. Ahora por lo que respecta a las situaciones en que se configura, el estatuto en comento, tenemos también que hay ciertos límites. Así tenemos que el cierre de una empresa cuando es total, por consecuencia de la incosteabilidad de los negocios, no da pie para que un directivo alegue que se ha violado la disposición referente al "Fuero Sindical", pues las distintas legislaciones la consideran como una causal de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono, es decir que, en este caso, no hay despido. Ya veremos esto en

nuestra legislación, cuando tratamos del "Fuero Sindical" en relación con nuestro derecho del trabajo. También sucede lo mismo cuando hay suspensión de labores ya que en este caso lo que se suspende es el contrato, hay suspensión de las obligaciones principales, pero no despido. Tan es así, que al cesar las causales de la suspensión el trabajador suspendido tiene derecho de regresar a su trabajo, de tal forma que el directivo sindical no ha sufrido menoscabo en su "fuero sindical", todos sus derechos laborales siguen su curso.

Según lo expresado hay situaciones a las cuales no se extiende el fuero sindical. Se puede decir que lo primero constituye el ámbito personal de validez del fuero sindical y lo segundo el ámbito situacional de validez del mismo. Es de rigor, entonces, que haya un límite tanto respecto de las personas de los trabajadores y también en lo que atañe a las situaciones en que debe tener efecto la institución que nos ocupa, para que no se convierta en un instrumento que rompa la armonía que debe que debe existir entre trabajadores y patrones.

6) Beneficios del Fuero Sindical.- Hemos dicho que el fuero sindical es una garantía para ciertos trabajadores que desempeñan determinados cargos en el sindicato, porque su participación en las funciones sindicales les impone una responsabilidad muy grande, siendo justo entonces compensar los sacrificios de los dirigentes sindicales, en una forma que los aliente a tomar parte en la actividad sindical y dedicarse a sus funciones exclusivamente.

En cada legislación particular se establece expresamente cada uno de los beneficios que otorga el fuero sindical. Pero aunque no los consigne expresamente, siempre hay disposiciones de las cuales se desprende la existencia de tales beneficios. Sin embargo hay más o menos cierta uniformidad en cuanto a tales beneficios, por lo que aunque como hemos dicho en estas cuartillas que, respecto al estatuto objeto de este trabajo, no se ha formado todavía una doc

trina firme y general, no está fuera de lugar que se empiece a elaborar aunque sea tímidamente una teoría general para tal efecto y, en este caso, habiendo consultado varias legislaciones he observado que en todas ellas se consigna expresamente o se deduce de algunas disposiciones los beneficios que a continuación paso a analizar.

Supongo, que a través de lo que se ha tratado sobre el "Fuero Sindical" ya deben haberse vislumbrado, sino todos los beneficios que el otorga, al menos algunos de ellos. Pero para mayor claridad y precisión los estudio así:

- a) Viabilidad de que el directivo sindical por consecuencia de su cargo sindical pueda dejar de prestar sus servicios a la empresa, suspendiéndose por tanto el contrato de trabajo;
- b) la obligación del empleador de guardar el puesto y reintegrar al directivo sindical a su ocupación cuando éste haya cumplido con el desempeño del cargo sindical;
- c) estimar el lapso de la suspensión del contrato de trabajo ocurrida por lo dicho en la letra (a) como de servicios prestados, pero tan solo para el efecto de que el trabajador conserve su antigüedad; y
- d) Estar protegido el directivo sindical en el sentido de que no será despedido, traslado ni alterado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, durante el desempeño de su cargo, y según la legislación respectiva, durante cierto tiempo posterior a su reincorporación.

a) Viabilidad de que el obrero por consecuencia de su cargo sindical pueda dejar de prestar sus servicios a la empresa.

Aquí tenemos el primer beneficio que otorga el "Fuero Sindical", privilegio que es de suma importancia porque da el trabajador que se hace cargo de un puesto representativo sindical, la oportunidad de poder dedicarse al desempeño de la función que se le ha encomendado, durante todo el tiempo que fuere necesario, pues sabe que aunque se retire de sus labores como trabajador de una empresa, el patrono no tomará ninguna medida que menoscabe sus derechos, sin causa justa por supuesto, pues si el empleador adopta tal actitud será sancionado conforme lo prescribe el "Fuero Sindical" según la ley laboral de que se trata.

Si el trabajador se retira de sus labores porque va a dedicarse a actividades sindicales, protegidas por el estatuto que nos ocupa, en qué situación queda el contrato individual de trabajo respectivo?

Sencilla y llanamente el contrato queda suspendido por todo el tiempo que dure el cargo sindical del obrero. No podía ser de otra manera, ya que si el trabajador que cumple con su cometido sindical no encontrará ningún estímulo para la observancia de su cargo representativo sindical; si solo pudiera retirarse de su trabajo sin responsabilidad alguna, pero sin la certeza de volver a su trabajo quedaría anulado el propósito que persigue el "fuero sindical", el ejercicio de la libertad sindical, libre de temor y de despido injusto. Por eso mediante la ficción de que el contrato quede suspendido, produciendo esta suspensión los efectos legales que la ley de cada país le asigne pero sin que falte, cualquiera que fuere la legislación de que se trate, la vuelta a sus labores por parte del trabajador, queda resuelta la cuestión planteada.

El efecto de la suspensión lo tenemos en nuestra legislación y aunque todo lo relativo a nuestra ley de trabajo en relación con la institución, contenido de este trabajo, será objeto de capítulo especial, no es ocioso que adelante algo al respecto, por lo que menciono que la suspen-

sión de que trato se encuentra regulada en el capítulo VI, del título primero, del libro primero de nuestro Código de Trabajo que habla de la suspensión del contrato, en cuyo Art. 32 Tr. ordinal 13o. dice, que el contrato se suspende "Por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores".

A mi modo de entender, de este beneficio se derivan los otros que vienen a ser una consecuencia de aquel.

b) La obligación del empleador de guardar el puesto y reintegrar a su ocupación al trabajador cuando éste haya cumplido con el desempeño de su cargo sindical. Esta ventaja que le resulta al dirigente sindical, al trabajador que desempeña un cargo sindical, de la existencia de el "Fuero Sindical", tiene una relevancia semejante al provecho que hemos comentado y es una consecuencia de él, lo que implica que si no se da el primero no acahece el segundo.

Ahora bien, si el directivo por atender a su cometido sindical se ve en la necesidad de retirarse de sus labores propias de la empresa, entonces se concretiza la obligación del empleador de reservar su puesto al trabajador retirado, eso sí, por el tiempo que dure el desempeño del cargo sindical. Concluido el período durante el cual el representante sindical, tenía que haber cumplido con su función gremial, debe presentarse a su trabajo y el patrono está en la obligación de reincorporarlo.

Sobre este punto y el anterior cabe observar en que momento puede el trabajador retirarse y en que fecha debe reincorporarse a su trabajo en la empresa. A este respecto es de señalar que en cuanto a lo primero, puede ocurrir desde que el trabajador ha sido electo o designado para el cargo sindical, pero cada legislación establece algún requisito previo para ello. Más que todo se atiende a que el proceso productivo no sufra menoscabo por el retiro, por lo que se guarda cierta consideración al empresario, en el sentido de no tomarlos de sorpresa y es en vista de tal mira-

miento que se exige siempre un preaviso, el cual entre nosotros es de tres días, los que están establecidos en el Art. 33 Tr. que dice:

"La suspensión del contrato individual de trabajo opera sin necesidad de declaratoria judicial en las causales 1a., 2a., 3a., 8a., 9a., 10a., 11a., 13a., del artículo anterior; pero esta última causal solo podrá ser invocada por el trabajador, quién deberá manifestar el patrono, con tres días de anticipación por lo menos, su deseo de interrumpir las labores, debiendo señalar a la vez la fecha posible de reanudación de las mismas. En las demás causales la suspensión operará previo el procedimiento establecido en la ley".

La causal 13a, del Art. 32 Tr., que menciona este artículo, es la que se refiere a que se suspende el contrato de trabajo por el retiro del trabajador que tiene un cargo sindical y que literalmente reza:

"Por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores".

Y con respecto al segundo punto qué? En este aspecto el mismo artículo 32 Tr. que hemos transcrito, dice que el trabajador, cuando manifieste su deseo de interrumpir sus labores, le expresará también al patrono la fecha probable en que reanudará las mismas, lo que también se da en las leyes de trabajo de otros países. Pero Cuál debe ser la fecha probable?. En nuestra ley está resuelta la cuestión en forma precisa por el Art. 37 Tr. que expresa:

"El trabajador tendrá derecho a que se le reintegre en su puesto inmediatamente que haya cesado la causa que motivó la suspensión del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo. dispuesto en el Art. 43 causal 10a".

Al exigir este artículo que el patrono tiene la obligación de reintegrar a su trabajo, al trabajador que ha interrumpido sus labores al amparo del "Fuero Sindical",

inmediatamente que haya cesado la causal que la motivó, se entiende que si hoy terminó el período durante el cual el trabajador debió desempeñar su cargo, mañana debe presentarse a su trabajo para que el patrono lo reintegre, excepto, claro está, que el día respectivo sea el de descanso semanal ordinario o sea el domingo, o se trate de un día de asueto, pues entonces se presentará el siguiente día hábil.

De tal manera que la reserva del puesto para el trabajador, en nuestro caso el directivo sindical a la cual está obligado el patrono, tiene los límites que cada legislación establece y que en nuestra ley laboral son los impuestos por las disposiciones legales citadas.

c) Estimar el lapso de la suspensión del contrato de trabajo lo ocurrida por lo dicho en la letra (a), como de servicios prestados, pero tan solo para el efecto de que el trabajador conserve su antigüedad.

También este beneficio deriva del primero y por consiguiente persigue la misma finalidad, lograr la estabilidad del trabajador en todos sus lineamientos. Si un trabajador por desempeñar un cargo sindical se ve en la necesidad de separarse de su trabajo, porque solo así puede cumplir con su cometido a toda cabalidad, necesario es que sus derechos que como trabajador de la empresa correspondiente ha adquirido, los conserve no obstante la interrupción que el mismo ha motivado, porque solo así es posible que libertad sindical cumpla con su finalidad, lograr la unión de la clase trabajadora, para obtener sus más preciados objetivos. Y que figura jurídica se habría de crear o cual de las existentes puede acomodarse a tal circunstancia. Sin más, hay que decir, que no hay necesidad de una nueva institución laboral para lograr el efecto deseado, pues ya hay una con cuya aplicación se puede obtener la meta apetecida. Esta figura es la "Suspensión del contrato de Trabajo". Adoptando este criterio jurídico, las diversas legislaciones consideran que cuando ocurre la situación que hemos planteado, ha de consi

derarse que lo que ha ocurrido es que se ha "suspendido el contrato de trabajo" surgiendo, en consecuencia, los efectos jurídicos pertinentes, a los que cada derecho estatal les da la extensión que considera eficaz y conveniente, para su régimen jurídico, político y social.

En nuestra legislación esta es la teoría jurídica que se ha adoptado, pero se han limitado los efectos de tal suspensión en el sentido de que solo cubre la antigüedad del trabajador, sin considerar el tiempo que ha durado la suspensión del contrato de trabajo como tiempo trabajado efectivamente. Ya veremos después si nuestra ley es más acertada o se ha quedado rezagada respecto a la de otros países. Nuestra ley es terminante en este punto, pues el Art. 41 Tr. dice:

"La suspensión del contrato no afectará la antigüedad del trabajador; pero el tiempo que durare no se computará como tiempo trabajado".

d) Estar protegido el trabajador, de que no será despedido, trasladado, ni alterado en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, durante el desempeño de su cargo, y según la legislación respectiva durante cierto tiempo posterior a su reincorporación.

Este último aseguramiento tiene una relevancia enorme para los sindicatos, pues toca directamente la estabilidad del trabajador que cumple una función representativa sindical.

Esto es así porque, en la realidad, el patrono siempre ha tratado de mantener desunido al gremio de los trabajadores, echando mano a toda clase de actos, siendo uno de ellos el despido arbitrario de los trabajadores y, en particular, de los que desempeñan un cargo sindical, rama con la que ha tratado de atemorizar a la clase obrera que no tiene otra fuente de ingresos si no es la que proviene de su trabajo en la empresa, pues es un asalariado. Pero actualmente esto ha disminuido, pues las legislaciones modernas ante

el empuje de los trabajadores, han reconocido a éstos el derecho a su estabilidad en el trabajo, mediante la institución de la "Estabilidad" y del Reinstalo, en general, especialmente, respecto de los trabajadores sindicados. Cómo se ha conseguido la estabilidad?. Pues, en general, prohibiendo al patrono despedir a los trabajadores sin justa causa y caso de verificarlo y probarse por el trabajador la injusticia del acto, obligando al patrono, a pagar una indemnización. En cuanto a los que desarrollan una función sindical, prohibiendo también tal despido en la forma dicha. Si se verifica no obstante la prohibición, considerando que no hay tal despido, procediendo entonces el reinstalo. Si éste no se cumple, sancionando al patrono, con una remuneración muy especial, por lo que respecta al tiempo que debe reconocerle, todo en virtud de que goza del instituto que comentamos, del "Fuero Sindical".

En nuestra legislación la estabilidad de los trabajadores, en general, está garantizada por la constitución política, pero en forma indirecta, pues establece que si un patrono despide sin justa causa a un trabajador, incurre en la obligación de indemnizarle de conformidad a la ley (Código de Trabajo), lo que aunque no es una prohibición, sí es un valla dar que impide la instauración del régimen de otras épocas, es decir, que el patrono despida a los trabajadores a cada momento y a su capricho. Si lo verifica tiene que hacer desembolsos de dinero, cosa que todo patrono trata de evitar, de tal forma que el trabajador más o menos conserva siempre su trabajo. No obstante, por la manera como se ha legislado este punto, siempre se ha dejado un escape bastante perjudicial, para la clase trabajadora, pues como lo único que el patrono tiene que probar es una "justa causa", para que el despido lo exima de responsabilidad, no es imposible que logre tal efecto. Valiéndose de los mismos trabajadores puede coaccionarlos mediante represalias económicas y amenazas que llegan hasta la imputación de falsos delitos, para que renuncien a sus derechos o para que adopten una conducta hostil

hacia sus mismos compañeros, con regalías que ofrece y da a determinados trabajadores, para que se abstengan de declarar en su contra o para que declaren en su favor, y en contra de sus compañeros Así, pues, cuando se presente un conflicto, le es más fácil al patrono excepcionarse, que probar su acción al trabajador. No voy a enjuiciar tales conductas, solo expongo los hechos. El artículo constitucional al que nos hemos referido es el 182 C. P., pues en su última fracción dice:

"llo. El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley".

Este artículo está desarrollado en nuestro Código de Trabajo, pero en capítulo aparte lo trataré.

En otras legislaciones este derecho está mejor protegido, sin ir más lejos, tenemos la constitución de Honduras cuyo artículo 125 dice:

"La ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a una remuneración en concepto de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas, o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios a su elección".

Este artículo está desarrollado en el Código de Trabajo de Honduras, en el artículo 113 Tr. en cuya última parte que es la letra (b) dice:

"Si el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, éste no tiene derecho a las

indemnizaciones correspondientes al despido injustificado, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquél hasta que se cumpla con la reinstalación, y, además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho a exigir su cumplimiento por la vía de apremio".

De todo lo transcrito últimamente se ve que en Honduras, si no se hace absolutamente efectiva la estabilidad de los trabajadores, no es por causa de la legislación pues, en verdad, si un patrono despide injustamente a su trabajador, éste puede lograr el reinstalo, y si el patrono no cumple voluntariamente el fallo, puede ser apremiado para que lo cumpla. Muy distinto es el caso nuestro, en que el reinstalo queda a opción del patrono por lo cual no sirve, en la realidad para nada, pues aunque produce ciertos efectos la negativa del patrono al reinstalo, estos, armonizando todas las disposiciones legales de trabajo respectivas, son insignificantes. Cuando tratemos de nuestras leyes en particular, ahondaremos más este comentario.

Sin embargo, hay una estabilidad que se ha tratado con un cuidado más especial y es la de los que desempeñan cargos sindicales, la que ha dado nacimiento a la institución del "Fuero Sindical". En la mayoría de las legislaciones se trata con excepcional reglamentación esa estabilidad, para hacer posible la realidad de la "Libertad Sindical", pues los representantes de un sindicato, son los que más expuestos están a ser objeto de las represalias patronales, tendientes a desbaratar las agrupaciones gremiales. Siendo así, necesario es que se les proteja garantizándoles su estabilidad en el trabajo, única fuente de ingresos de la clase laboral.

En este aspecto también nuestra constitución política tiene el Art. 191 C. P. que en su última parte dice:

"Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período

de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente¹¹.

Este artículo prohibitivo está desarrollado en nuestro código de trabajo, Arts. 49 y 212 Tr., pero siempre a través de ellos se ve que la estabilidad protegida es más aparente que real, pues queda a opción del patrono, ya que no obstante prohibírsele tal acto, si lo hace, no incurre más que en convertirse en deudor del trabajador, queda obligado a pagarle una remuneración cuya naturaleza expondré oportunamente. Esto, aunque es una ventaja en comparación con las épocas pasadas, siempre deja mucho que desear si se toma en cuenta que dada la escasez de fuentes de trabajo, el obrero en uno, dos, tres o cinco meses, si se quiere, se habrá gastado la cantidad de dinero obtenida, sin haber, sin embargo, encontrado un nuevo trabajo, situación desesperante que es, precisamente, la que la clase trabajadora debe evitar, Y el Estado, más que otro, debe emplear todos los medios a su alcance para que tal estado de cosas no se realice, lo cual puede conseguir mediante una legislación apropiada en tal aspecto.

Volviendo a Honduras repetiremos que, en caso de representativos sindicales, también opera y con mayor razón, el reinstalo en la forma que lo hemos dejado explicado. Allí, pues, el apremio salva la situación negativa en que se pone el patrono.

Así como en Honduras o en otra forma más protectora para el trabajador, más adelante propondremos a otra manera más efectiva, debe legislarse sobre este tema, ya que el trabajador que es la parte débil para ser tutelada por el Estado como lo hace un buen padre de familia con sus hijos, quienes no obstante la tutela en que se amparen, siempre cometen sus yerros, aunque en menor cuantía.

Esto que decimos lo corroboramos en la realidad

Esto que decimos lo corroboramos en la realidad procesal del trabajo, donde vemos que no obstante la protección que la ley del trabajo da en muchos aspectos a los trabajadores, estos en los juicios laborales respectivos. por no poder resistir un juicio que los patronos a veces alargan maliciosamente, o por que están en una situación apremiante o, en fin, por temor a ser boicoteados por su patrono en cualquier otro trabajo que posteriormente busquen, se ven en la necesidad de conciliar sus juicios por indemnizaciones ridículas ofrecidas por el empleador como limosna, porque hasta tienen el cinismo de decirles "esto te doy no porque tengas derecho, sino porque me dás lástima" y, el trabajador, humillado y hasta avergonzado, recoge la miga que el patrono le tira.

He analizado lo que se refiere a los beneficios que se derivan de la existencia del "fuero sindical", habiendo expuesto que tales ventajas se encuentran consagradas en nuestra legislación. No se crea sin embargo que la legislación laboral es un azadón que solo es para dentro en favor del trabajador, así como en otros tiempos la ley solo protegió a los empresarios, no. La legislación de trabajo solo trata de armonizar las relaciones obrero patronales, pero como hay una parte débil, hay que darle mayor protección a ésta. Fijado lo que he apuntado es correcto anunciar que los beneficios estudiados tienen su límite y a tal examen me enfrente seguidamente.

7) LIMITACION DE LOS BENEFICIOS.- En primer lugar diremos que el privilegio del "Fuero Sindical" no sustrae al trabajador de su condición de dador de servicios para un patrono, es decir, que no puede el obrero por el hecho de ser representativo de un sindicato gozar en cuanto a la prestación de sus servicios, de un trato preferencial con respecto a los otros trabajadores. Ocurre si, que el directivo sindical, tiene dos personalidades, una de representante del sindicato, otra de simple trabajador ligado por un contrato de trabajo con un patrono. Si tomamos en consideración lo prime-

ro, hay que aceptar que goza de ciertas garantías que la ley otorga, pero solo en cuanto a lo que atañe a su calidad de directivo sindical, Cuando ya se toma en su segundo aspecto, es un simple trabajador como los demás.

Digo esto porque los autores hablan de Inmunidad Disciplinaria respecto del trabajador que desempeña un cargo sindical, lo cual podría dar lugar a que se piense que éste se encuentra exento de cargas por lo que se refiere a su trabajo, cosa que no es así, porque mientras esté trabajando a las órdenes de un empleador, el obrero, sea simple trabajador o directivo sindical, tiene que sujetarse al poder disciplinario del patrono, lo cual es de la esencia de la de la relación laboral, pues dicho poder le es necesario al patrono para poder lograr el funcionamiento adecuado de su empresa, lo que no conseguiría si hubiese trabajadores que se escaparan a la disciplina impuesta por él. Si el empleador permite esto último estará propiciando una "Práctica desleal", una actitud antigremial, ya que estará favoreciendo a unos trabajadores respecto de otros y esto es contrario a la ética de las relaciones profesionales.

Tiene relación con este tema de la "inmunidad disciplinaria", esta otra situación. Cuando un trabajador que desempeña un cargo sindical, comete una falta en la ejecución o prestación de sus servicios derivados del contrato de trabajo, quién juzgará tales faltas? No cabe duda que debe ser la misma autoridad que las conoce respecto a todos los demás trabajadores, sea un órgano judicial o administrativo, pues tampoco el "Fuero Sindical" tiene porque otorgar una jurisdicción especial para el representativo sindical, en virtud de que esta calidad es completamente extraña al contrato de trabajo.

Hay pues como primer límite a los beneficios que otorga el "Fuero Sindical", la sujeción al poder disciplinario del patrono" en la misma forma en que lo están los demás trabajadores.

No obstante el directivo sindical, necesita un trato especial no en lo personal, sino en cuanto a su cargo, para poder desempeñar su cometido a cabalidad, por lo que en tanto su encargo lo requiera podrá hacer mano a recursos que la ley le permite a fin de poder salir airoso en el cometido que se le ha confiado, pero tales facultades se las otorga la ley y no pueden por consiguiente considerarse como atentados contra la potestad disciplinaria del empresario. Estas situaciones que el directivo sindical aprovecha son por ejemplo, el poder ausentarse del trabajo ya sea por todo el tiempo que dure su cargo, o por un lapso menor, o por ciertos días determinados, todo lo cual está reglamentado en las diversas legislaciones y ya veremos como lo están en nuestra ley de trabajo, en capítulo aparte.

No hay, pues, una franquicia ilimitada para el directivo sindical, pues si comete una falta en la ejecución del contrato de trabajo, será sancionado. Esto es así porque de otra manera los dirigentes sindicales, abusarían de sus cargos, imponiendo obligaciones a los patronos que las leyes no han querido imponer.

b) En cuanto a la Estabilidad.- La estabilidad que garantiza el "Fuero Sindical", no es absolutamente ilimitada, pues de ser así constituiría un atentado contra la existencia misma del estatuto que estudiamos y también del derecho del trabajo, en su totalidad, ya que éste trata de lograr la armonía obrero patronal. Por eso la estabilidad tiene que estar inspirada en un principio justo y equitativo. Debe estar reglamentada en una forma acorde a las necesidades socio-económicas de cada Estado, dado que si el legislador se deja guiar solo por el interés y bienestar del trabajador, llevaría la institución de la estabilidad a extremos peligrosos, y si actuara en la misma forma tomando en consideración solo a la parte patronal, haría nugatoria tal garantía, pues la cerceñaría en aras de tal estamento. Tiene por consiguiente que contar con ciertas fronteras, la "estabilidad" que nos ocupa.

Así pues, cada legislación pone determinados límites a la estabilidad, tales como a que trabajadores se extiende y algunas causales por las que el patrono no incurre en responsabilidades si despide o deja cesante a un representante sindical. Veamos cada uno de los aspectos citados.

10) Trabajadores a los cuales se extiende la inamovilidad. En algunos países como lo he dicho anteriormente, la ley protege con la "estabilidad" que glosamos, dejándose llevar por la causa obrera, en forma muy generosa, a todo trabajador que desempeñe un cargo representativo sindical, sean directivos de un sindicato en vías de constituirse o ya constituido, como también a los de las secciones o subsecciones, los de las federaciones y confederaciones, así como respecto de los delegados, miembros de comisiones internas, o de comisiones ante organismos que ameritan una representación por parte de los sindicatos. Otras legislaciones la restringen un poco, englobando solo a algunos de los sujetos mencionados, en fin, hay otras, quizás las más, que la refieren solo a los directivos sindicales, tal es el caso de nuestra ley laboral, la cual establece categóricamente, en los Arts. 191 C. P. 49 y 212 Tr. la estabilidad que nos ocupa, solamente para los directivos sindicales y nada más para ellos. Cuál es el mejor criterio?. Me parece que es el que extiende la garantía de la "estabilidad" a todos aquellos trabajadores que desempeñan cargos representativos en los sindicatos, pues en tal forma se logra que la libertad sindical se realice con mayor plenitud, lo cual es uno de los objetivos, el más esencial por cierto, que se persigue con la implantación del "fuero sindical". Por lo que toca a nuestro derecho laboral, la "estabilidad" solo ampara, en lo que al "fuero sindical" corresponde, a los directivos sindicales, únicamente. Pero comprende tanto a los directivos de un sindicato con personalidad jurídica como a los de aquéllos sindicatos que todavía carecen de ella, esto según el Art. 49 Tr., inciso 1º el que a letra dice:

"No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente alguna de las causales enumeradas en los Arts. 43 y 44".

Hasta aquí el primer aspecto de la "estabilidad", tal como he fraccionado esta parte del tema designado con la letra (b). Ahora veamos el segundo punto.

2).- Causales por las que el patrono no contraviene el principio de la "estabilidad" al dejar cesante a un directivo sindical". Hay actos y hechos de patronos y trabajadores que ponen fin al contrato de trabajo, sin que el patrono incurra en responsabilidades porque se considera que en tales casos no se ha contravenido el estatuto de la "estabilidad", aunque se trate de un directivo sindical. En otros casos los actos y hechos que citamos no ponen fin al contrato de trabajo sino que lo suspenden, siempre sin responsabilidad para el patrono por la misma razón que se ha expresado y aún cuando se trate de un directivo sindical.

En cuanto a los actos de los sujetos de la relación laboral y a los cuales nos venimos refiriendo, pueden ser "lícitos" e "ilícitos". Estos últimos pueden ser: "de indisciplina", "inmorales", "culposo" y "doloso". En lo culposo y lo doloso se comprende tanto el campo laboral como el penal. En mi opinión lo culposo y doloso laboral debe enmarcarse en la concepción civilista de dichas figuras. De tal manera que algunos actos producirán los efectos laborales que la legislación respectiva les asigne y nada más, en cambio otros actos producirán los efectos laborales correspondientes y también producirán efectos penales, imputables al sujeto que realizó el acto. Me limitaré a enumerar algunos casos de cada uno de los actos que he citado.

Actos lícitos, En cuanto a los actos lícitos es de advertir que todos ellos, cuando son ejecutados por una sola de las partes de la relación laboral, es decir, solo por la parte trabajadora o solo por la parte patronal, únicamente dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo, salvo excepciones muy rarísimas, como el cierre total de que habla el No. 5o. del Art. 43 Tr., y, por consiguiente, no ponen fin a dicho contrato salvo en contados casos. Tal estado de cosas no necesita mayor explicación, ya que si una conducta es lícita, significa que está conforme al derecho, a la moral y a las buenas costumbres, resultando de ello que no puede originarse de tal situación, ninguna sanción contra el autor de una acción calificada de lícita, pues le ocasionaría un perjuicio del cual no es responsable ante la ley, ante la moral, ante las buenas costumbres, no siéndolo porque la sociedad en el actual estado de su organización consediera que un acto de tal naturaleza, cuyo ejem. lo daremos a continuación no ocasiona ningún daño intencional, ningún menoscabo o perjuicio malicioso en la comunidad, siendo por consiguiente inadecuado darle a tal acto un efecto sancionador para su autor, ya que esto si acarrearía un malestar en la clase trabajadora o en la patronal según el caso, situación que repele el derecho del trabajo, pues uno de sus fines esenciales es el de lograr la armonía obrero-patronal. Por otra parte sería injusto dar un trato de tal índole a la acción lícita ejecutada por un trabajador o un patrono, pues si por ejemplo se le diera el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, se perjudicaría a ambas partes, la una porque perdería talvez un trabajador honrado, diligente, de iniciativa, o especializado y a la otra, la trabajadora, porque perdería por mucho tiempo su salario, pues su única fuente de ingresos es su trabajo, resultados que ninguna de las partes tuvo en su mente al momento de ejecutar su acto.

Entre los actos lícitos mencionaré por vía ejemplificativa los siguientes: I.- el servicio militar. Este, sea obligatorio o voluntario, con el ánimo de realizar la instrucción militar o de ponerse a disposiciones de la patria para de

fender su integridad territorial, su soberanía, por el tiempo que la ley establece, es un acto portador de una conducta loable de parte de quien lo ejecuta, es la manifestación de una conducta altamente ejemplar, ya que demuestra en su autor la presencia de un hombre enteramente integro, conocedor de sus deberes cívicos.

En mi opinión debe tomarse en cuenta en las legislaciones laborales no sólo el servicio militar obligatorio si no también el voluntario, dado que en las dos situaciones es incommensurable la conducta del trabajador o del patrono, según el caso, siéndolo quizás más, todavía, en el último caso; sin embargo en algunas legislaciones como la nuestra, solamente se toma en consideración el servicio militar obligatorio. Se puede argumentar que cuando el servicio militar es obligatorio es notorio que el sujeto de la relación de trabajo, que es obligado a tal servicio, no manifiesta ni en los más remotos, ánimo alguno de romper la relación de trabajo, razón por la que se presume su intención de seguir laborando en la empresa, siendo por consiguiente justo, equitativo y acorde con la voluntad del trabajador el conservarle su puesto en la entidad industrial, comercial o agrícola en que trabaja. Pero cuando sin estar obligado al servicio militar, se presenta voluntariamente a prestar dicho servicio, hay que presumir que su deseo es el de apartarse de la empresa en que labora y por consiguiente sería innecesario conservarle su cargo en la entidad en que trabaja, pues esto daría lugar a un entorpecimiento en el funcionamiento de la fábrica, del establecimiento comercial, de la finca, sin motivo justo y positivo, en mi opinión, hay que suponer, y es aceptable también esta presunción, que el trabajador o el patrono en su caso, al presentarse voluntariamente a prestar el servicio militar, lo hace bajo la convicción e impulso de cumplir con un deber altamente cívico y solamente cabría pensar que su intención es apartarse de la empresa, si la persona que se presentó voluntariamente a prestar el servicio militar, continuare en él en una forma muy prolongada,

pero mientras esto no suceda mantenérsele su lugar en la empresa, por las razones que he exteriorizado.

En nuestra legislación expresamente se ha referido, la ley laboral al servicio obligatorio, en el Art. 32 Tr. No. 10. que dice así:

"Por el servicio militar obligatorio del trabajador; o el del patrono, siempre que interrumpa necesaria o inevitablemente las labores de la empresa".

El artículo que he citado enumera las causales por las cuales se suspende el contrato de trabajo, con lo que confirmamos lo que hemos dicho de que la ejecución de un acto lícito no da lugar a la terminación del contrato de trabajo sino a la suspensión del mismo, salvo excepciones muy especiales.

Asimismo tenemos otros casos que podemos enumerar como ejemplos de actos lícitos, según la clasificación que trato de hacer en el presente trabajo, los cuales producen el mismo efecto de la suspensión del contrato de trabajo, siendo estos en nuestra ley, el mutuo consentimiento de las partes, Art. 32 Tr. No. 10. que a la letra dice:

"Por mutuo consentimiento de las partes"

También tenemos la huelga legal, que en el Art. 32 Tr. No. 70. está plasmada en los siguientes términos:

"Por la huelga legal"

Todos los casos que he citado por vía de ejemplo y otros que bien podría mencionar encajan en las explicaciones que he tratado de exponer, pues producen el mismo efecto o sea el de suspender el contrato de trabajo, en razón de participar de la misma naturaleza social y jurídica, por lo que no creo necesario seguir citando más casos.

Sin embargo, antes de terminar este punto, bueno es recordar que cuando el patrono es el autor de tales actos, para eximirse de la responsabilidad que pudiera haberle en tal situación, necesario es que pruebe previamente la causal respectiva.

Existiendo un acto de los que llamamos lícitos, no puede hablarse de "despido", ya se trate de un trabajador cualquiera o de un directivo sindical.

Actos de indisciplina. Los actos de indisciplina cometidos por el trabajador, son motivos que el patrono puede invocar con el objeto de justificar el despido de aquel, siendo por ello que puede acudir al tribunal competente a pedir que se de por terminado el contrato de trabajo que lo vincula con el trabajador autor del acto, aunque se trate de un directivo sindical y si prueba la causal invocada, puede separar al obrero de su empleo. Esto se debe a que los actos de indisciplina, siempre son causales de terminación de contrato de trabajo sin responsabilidad para la parte que recibió el efecto de la acción de indisciplina, lo que es justo, jurídico y equitativo, pues la indisciplina relaja las relaciones obrero patronales y por ende la producción. En los actos de indisciplina tenemos por ejemplo: faltar el trabajador al desempeño de sus labores sin el permiso correspondiente; desobedecer el trabajador las normas establecidas de común acuerdo para el mejor desempeño de las labores, tales como la de pasar de una sección a otra sin motivo alguno a platicar con otros trabajadores; faltar el respeto al patrono o jefes; ingerir bebidas alcohólicas en el lugar del trabajo; abandonar las labores en cualquier momento sin ninguna justificación, etc. En nuestra legislación laboral tenemos reglamentadas tales situaciones y así tenemos el Art. 44 Tr. que en sus numerales 6º, 7º, 8º, 12º, 13º, 14º, 15º, y 16º que a la letra dice:

6º. "Por cometer el trabajador en el lugar de trabajo actos de irrespeto en contra del patrono o de algún

jefe de la empresa o establecimiento; o cuando destinado el trabajador a prestar algún servicio fuera de aquellos, cometiere dichos actos durante el desempeño de las labores; o cualesquiera otras circunstancias, cuando los cometiere sin que hubiere procedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono".

7º "Por cometer el trabajador actos de grave irrespeto en contra del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el parentesco y siempre que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichos parientes".

8º "Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente la disciplina, alterando el normal desarrollo de las labores".

12º "Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completamente y consecutivos; o durante tres días no consecutivos en un mismo mes calendario, entendiéndose por tales, en este último caso, no solo los días completos sino aún los medios días".

13º "Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores".

14º "Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales".

15º "Por ingerir el trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo; o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante".

16º "Por infringir el trabajador alguna de las prohibiciones contenidas en el Art. 31, siempre que por igual motivo se le haya amonestado dentro de los seis meses anteriores por medio del Juez de Trabajo respectivo".

Asimismo el Art. 31 Tr. reza lo siguiente:

Art. 31.- Se prohíbe a los trabajadores:

1º "Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia del patrono o jefes inmediatos".

2º "Emplear los útiles, materiales, maquinarias o herramientas suministradas por el patrono, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados o en beneficio de personas distintas del patrono".

3º "Hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo o durante el desempeño de sus labores; y

4º "Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que aquellas sean necesarias para la prestación de los servicios".

Todo lo transcrito se refiere a actos de indisciplina, los cuales constituyen motivos que probados previamente por el patrono en la forma que la ley establece, lo facultan para separar de la empresa al directivo sindical.

Si el patrono despide o separa al directivo sindical de su trabajo, sin justificar previamente la causal pertinente, el patrono deberá ser condenado al pago de salarios no devengados por su culpa. Esto lo explicaré más adelante. Pero anticipo que respecto del representativo sindical, la separación de tal sujeto de su trabajo, sin que previamente se justifique la causal que opera a favor del empleador, no produce despido, pues así lo disponen los Arts. 349 Tr., incisos 1º. y 2º., 212 Tr. inc. 1º. y 191 C. P. inc. final.

Actos inmorales.— Estos actos también son ilícitos y dan lugar a la terminación del contrato de trabajo. Así, si un empleador comete uno de estos actos, el trabajador tiene derecho a pedir la terminación del contrato, pero eso si, tiene que probar el acto que le imputa al patrono. Si es el trabajador el que comete el acto inmoral, el patrono tiene derecho a separar al trabajador de su cargo, probando previamente el acto atribuido al obrero. En este último caso no podrá hablarse de despido o separación, nunca, aunque se trate de un directivo sindical, pues los actos inmorales son motivos, causales, que le dan al patrono, facultad para separar al trabajador de su puesto. Entre estos actos tenemos como ejemplo, los siguientes: ejecutar actos carnales, el trabajador con una trabajadora en horas de labores, sobre todo dentro del establecimiento o empresa; ejecutar los mismos actos el trabajador con otro trabajador, en las mismas condiciones, es decir, practicar la sodomía; mostrar el hombre o la mujer sus partes udendas a sus compañeros de trabajo; tratar con palabras obsenas, sucias, el trabajador a sus compañeros de trabajo; pintar con figuras obsenas las paredes del establecimiento; colocar cuadros de la misma naturaleza en la empresa; etc.

En nuestra legislación laboral se ha regulado respecto de tales actos, pues tenemos el Art. 44 Tr. No. 5º que dice:

5º "Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de estos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores".

Estos actos producen los efectos que hemos mencionado en los párrafos que anteceden, lo cual se justifica, ya que tales acciones constituyen graves ofensas al pudor, a la moralidad, a los sentimientos y a la dignidad de las de más personas que rodean al trabajador. Si tales actos no

fueran sancionados en la forma que la ley laboral lo establece, dicha situación acarrearía un relajamiento en la disciplina de la empresa, lo que produciría perjuicios no solo a la empresa sino a los mismos trabajadores. El directivo sindical que comete un acto inmoral grave, si el patrono a consecuencia de tal acto justificado por él previamente ante el Juez competente, lo separa de su trabajo, no puede alegar que ha sido despedido.

Ahora veamos los actos culposos.- En este punto caben todos aquellos actos que sin la manifiesta intención del actor referente a producir daños en la persona o propiedad de otro, lo producen. Comprende entonces la negligencia del mismo trabajador, que ocasione perjuicios en los edificios, máquinas, materias primas, etc. de propiedad del patrono. También pueden haber actos de esta naturaleza ejecutados por parte del patrono, pero referente al estudio que hacemos solo interesan los realizados por el trabajador. Hay más actos de la naturaleza que analizamos, pero en vía de ejemplo solo cito las mencionadas ya que de otra manera se prolongaría este trabajo más de lo debido. Pues bien, en todos los casos indicados y en otros análogos se produce la terminación del contrato individual de trabajo, sin que pueda decirse que se ha violado la estabilidad ya que son causas justas que el patrono puede alegar para poner fin a la relación laboral, aunque se trate de un directivo sindical. Y es que tanto los actos de indisciplina, como los inmorales y los culposos no pueden ser tolerados por la ley porque anularían su objetivo esencial, el de lograr la armonía obrero patronal.

En nuestra legislación se hallan contemplados tales casos y a vía de ejemplo tenemos el Art. 44 Tr. causales 2a. y 10a. que rezan:

Art. 44.- Por negligencia reiterada del trabajador;

10a. Por poner el trabajador en grave peligro por malicia o negligencia, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6a. y 7a. de este artículo, o la de sus compañeros de trabajo".

Finalmente tenemos los actos dolosos.- Aquí, son tan graves los actos de los sujetos a que nos referimos que algunos de ellos, incluso, caen en el campo penal, constituyen delitos. Son motivo de terminación del contrato individual de trabajo. Y no podía ser de otra manera, pues mantener una relación de trabajo entre trabajador y empleador, cuando uno de ellos ha ejecutado un acto de los que nos ocupamos en este párrafo, implicaría una imprudencia, un peligro inminente para ambas partes.

Entre los actos objeto de este punto están la revelación de secretos de la empresa por parte del trabajador, lo que en nuestra legislación constituye delito, ya que el artículo 455 Pn. dice:

"Art. 455.- El encargado, empleado u obrero de una fábrica u otro establecimiento industrial que con perjuicio del dueño revelare los secretos de la industria, será castigado con seis meses de prisión mayor".

También se agrupan en este punto los ejecutados con malicia en propiedad del patrono por el trabajador o al contrario, lo cual puede constituir también un delito o una falta, según el caso, dándose por lo general el delito de daño.

Algunas leyes de trabajo no solo contemplan la revelación de secretos sino también el aprovechamiento de los secretos del empresario, caso en el cual el trabajador no pone en conocimiento de otros los conocimientos de la empresa sino que él los emplea, para producir mercancías semejantes a las de su patrono con lo cual le hace una competencia desleal.

En nuestra legislación, se halla contemplado el caso que últimamente he citado, o sea el aprovechamiento de los secretos de la empresa, pues la causal cuarta del artículo 44 Tr. reza así:

"Por revelar el trabajador los secretos de la empresa o aprovecharse de ellos".

Finalmente mencionaremos los actos maliciosos ejecutados contra la persona del patrono o del trabajador o ejecutados por éste con peligro para la persona de sus compañeros, todos los cuales constituyen delitos, pudiendo tipificarse en estos casos, lesiones, homicidios, etc. Siempre recordando lo que anteriormente he dicho, es decir, que en la clasificación que he relacionado, solamente incluiría ejemplos sin agotar los casos, hago lo mismo en esta parte. Además todas las otras consideraciones apuntadas para los otros actos analizados son valederos para la presente exposición.

Afianzando los conocimientos expuesto, es del caso repetir que todo lo examinado respecto de los actos que hemos puntualizado, constituyen una limitación a "estabilidad" de los directivos sindicales, derecho que emana de la garantía denominada "Fuero Sindical". Estos límites significan, que cuando un trabajador queda cesante, por haber cometido uno o varios de los actos apuntados, los cuales han sido justificados previamente por el empleador ante el Juez competente, no se puede alegar despido de hecho aunque el obrero sea representativo sindical.

Hechos en que el acontecimiento o causal lleva aparejada una culpa, pero defectuosa. Aquí tenemos motivos que dan lugar a que el trabajador quede cesante de su trabajo sin que por ello tenga derecho a alegar que ha sido despedido de hecho, aunque sea un representativo sindical, siendo por consiguiente, también, estas situaciones, límites al fuero sindical, en particular, al beneficio especial que otorga este estatuto, que es la estabilidad. Tenemos por

ejemplo la fuerza mayor o el caso fortuito. Cuando un acontecimiento de estos ocurre, el patrono cierra su empresa y deja cesante a los trabajadores. Hay un acto voluntario del patrono tal es el de cerrar la fábrica o establecimiento, pero su voluntad no es natural, normal, espontánea, sino violentada por el suceso acaecido.

Por tal motivo, el legislador lo ha declarado exento de responsabilidad, no se tipifica el "despido de hecho o separación". Algunas legislaciones le imponen ciertas obligaciones en tales supuestos, pero son mínimas y no se le cargan por considerar que ha atacado la "estabilidad" de los trabajadores, sino en virtud del fin esencial que persigue el Derecho de Trabajo, es decir, por humanismo, por consideración al estado en que se halla todo trabajador, tal es nuestra legislación que en su Art. 32 Tr., causal 2a. dice:

"Por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz u otras semejantes, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono".

En los casos a que se refiere el inciso anterior, el patrono estará obligado a pagar al trabajador la mitad del salario básico durante el tiempo de interrupción de las labores hasta por un plazo máximo de tres días; transcurridos los cuales se suspenderá el contrato, si aún subsiste la imposibilidad de reanudar el trabajo.

Si las causas produjeran únicamente la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, se pagará al trabajador, además del salario correspondiente al tiempo trabajado, la mitad del que corresponde al que dejare de trabajar. Esta prestación se otorgará mientras subsista la reducción de la jornada y hasta por un plazo máximo de tres días; pasados estos, el trabajador solo devengará el salario correspondiente al tiempo que trabaje".

Lo mismo ocurre en los casos de imposibilidad e

incosteabilidad para mantener en funcionamiento la empresa y otros semejantes. Siempre hay un acto voluntario pero motivado por una fuerza poderosa que, hasta podríamos decir, anula el poder de la voluntad. Todos ellos representan, pues, un límite a la estabilidad.

Hechos en que en el acontecimiento o causal está ausente la voluntad. Hay hechos en los que la voluntad está ausente, en forma absoluta, en cualesquiera de los sujetos de la relación de trabajo, y en tales situaciones, aunque quede cesante el trabajador a consecuencia de tal circunstancia, no incurre el patrono en responsabilidad, porque la ley lo exime de ella, ya que son casos en los cuales no se puede hablar de malicia, de culpa, de dolo, por parte del empleador y, aunque se trate de un representativo sindical, éste no tiene derecho para reclamar en el sentido de que se le ha violado su "fuero sindical", porque en tales condiciones no funciona de conformidad a la ley laboral, la garantía que se invoca.

En los hechos que analizamos podemos mencionar la muerte del patrono, la incapacidad de éste, sentencia que imponga al trabajador pena de presidio, prisión mayor o menor, etc. Todos estos y otras más, son también límites a la estabilidad y por consiguiente al "fuero sindical". Algunos están contemplados en nuestra legislación y como ejemplo tenemos el Art. 32 Tr. causal 3º que reza:

"3º Por la muerte del patrono o incapacidad legal, física o mental de éste, siempre que traiga como consecuencia directa la interrupción de las labores".

Algunas situaciones de éstas solo suspenden el contrato de trabajo, pero otras lo dan por terminado.

No entro a un análisis detallado de tales situaciones porque sería dilatar demasiado esta obra, con menoscabo del punto esencial de este trabajo, pero lo reseñado

me parece suficiente para los fines que persigo en esta tarea.

Todos los actos y hechos a que me he referido constituyen límites al "fuero sindical".

Hasta aquí, pues, todo lo que se refiere, en general a los límites que rodean los beneficios que otorga a los representativos sindicales, "el fuero sindical" y, en especial, a la garantía esencial que emana de ésta que es la estabilidad de los directivos sindicales.

Se podría decir que las limitaciones que hemos visto y que las hemos referido al "fuero sindical", funcionan no solo para los representativos sindicales sino también para todos los trabajadores en general, pues todo patrono debe justificar previamente una de las causales establecidas por la ley a su favor, para poder despedir o separar a un trabajador aunque no sea representativo sindical, o tiene que probar en juicio ya entablado si se ha producido un despido o separación de hecho, si el trabajador comparece al tribunal correspondiente a demandar a su patrono, que existe una justa causa y que no le es imputable, por consiguiente, a él, dicha separación; pero en verdad no es la misma situación para el trabajador corriente y para el representativo sindical. Por de pronto diré que el representativo sindical nunca puede considerarse o separada en tales circunstancias, no obstante no adelantaré más porque cuando trate del despido de los representativos sindicales explicaré esta cuestión.

Ahora pasaré a examinar la cuestión más fundamental, en mi opinión, del "fuero sindical", tal es la que se refiere al despido o separación de los trabajadores que desempeñan alguna función representativa en su sindicato.

8.- DESPIDO DEL DIRIGENTE SINDICAL.- Este tema requiere un examen especial, dado que es la médula del "fuero sindical". El directivo sindical es el sujeto que, en todas las legislaciones, en que se haya legislado sobre el

"fuero sindical" está comprendido en las disposiciones legales respectivas. Asimismo cabe apuntar que el "fuero sindical" siempre se refiere a que no procede el despido o separación de los representativos sindicales durante el tiempo en que desempeñan su cargo y generalmente por un lapso posterior, que varía según las diversas legislaciones. Además, algunos estados también protegen a los miembros mencionados en el sentido de que no pueden ser trasladados ni desmejorados. Como hemos visto en páginas anteriores, algunos países han englobado en el "Fuero Sindical" a varios representativos sindicales, pero en otros estados solo están comprendidos estos últimos, tal es el caso de nuestra legislación laboral de la cual trataré más adelante de manera especial.

Los directivos sindicales forman el directorio, el cual puede ser provisional o definitivo. En nuestra legislación al provisional no se nombra por esta expresión, pero se menciona en el artículo 212 Tr., siendo dicho directorio el que actúa hasta la concesión de la personalidad jurídica del sindicato y, el definitivo, el que actúa desde este último acontecimiento en adelante, el cual se refiere al mismo artículo mencionado, teniendo éste relación con el artículo 197 Tr., inciso primero. Para mayor claridad transcribo los artículos citados que en sus primeros incisos dicen:

"Art. 197.- Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con las disposiciones de este código tengan existencia legal deberán obtener personalidad jurídica, la cual será concedida por acuerdo del Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social. La certificación de tal acuerdo servirá para comprobar la existencia legal del sindicato."

Art. 212.- Los miembros de las directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este Código no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta

después de trascurrido un año de haber cesado en sus funciones salvo por causa legal previamente calificada por el Juez competente".

En algunas legislaciones, la ley laboral establece el número de personas que debe integrar la directiva. La duración del directorio, la gratuidad de las funciones del directivo, las funciones y obligaciones del directorio y la responsabilidad de los directivos.

En nuestra legislación también el Código de Trabajo, legisla sobre tales aspectos, ya que el artículo 195 Tr. en la letra (c) dice que el número no puede ser menos de tres ni mayor de once; el artículo 199 Tr. letra a) número primero, dice que la duración del miembro directivo es de un año; el artículo 204 Tr. establece las obligaciones y funciones de los directivos; el artículo 203 enumera taxativamente los requisitos para ser directivos. En cuanto a la gratuidad del cargo sindical, nuestra ley laboral no dice nada. Por tal motivo no hay impedimento legal que se oponga a que se retribuya la función del directivo sindical, lo que hasta es saludable para el sindicato, pues esta modalidad es un estímulo más para aquel trabajador que se decide a tomar las riendas de un sindicato, cometido que, en nuestro medio, no deja de ser hasta peligroso.

Las directivas en el Derecho laboral Salvadoreño son e tres clases. Así lo establece el artículo 202 Tr. que a la letra dice:

"Las juntas directivas serán de tres clases: Generales, Seccionales y Subseccionales. Las primeras tendrán a su cargo la dirección y administración de todo el sindicato; y las otras las de la respectiva sección o subsección".

En lo que respecta a las Secciones y Subsecciones, cabe decir que las primeras se refieren a la división territorial en departamentos y las segundas a las divisiones de la

empresa. Por lo que dice nuestra ley laboral es de apuntar que si no hay secciones tampoco habrá subsecciones. Ejemplo: Si una empresa tiene establecimientos en varios departamentos se pueden formar secciones, y si en uno de los departamentos hay más de un establecimiento, también se pueden crear subsecciones. Esto es así según el Art. 196 Tr. que reza:

"Para su mejor funcionamiento, los sindicatos podrán en el momento de su constitución o cuando sus necesidades lo exijan organizarse en secciones departamentales y en subsecciones por empresa.

Las secciones departamentales se refieren a los departamentos administrativos de la República y podrán constituirse tantas subsecciones como empresas en que el sindicato tenga afiliados".

Tanto los miembros de las directivas generales, como los de las secciones y los de las subseccionales están protegidos por el fuero sindical salvadoreño, pues la ley no hace distinción alguno al respecto. También el fuero sindical salvadoreño protege tanto a los directivos provisionales como a los definitivos entendiéndolo esta división tal como la hemos explicado anteriormente, pues expresamente lo dice el Art. 212 Tr. complementado por el Art. 49 Tr. en su inciso primero, los que a la letra dicen:

"Art. 212.- Los miembros de las directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este Código no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de haber transcurrido un año de sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el Juez competente".

"Art. 49.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las directivas de los sindicatos con personalidad jurídica

ca o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, algunas de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44".

Si bien es cierto que el directivo sindical no es un trabajador privilegiado en cuanto a prestación de servicios se refiere, respecto de sus compañeros de labores, también es cierto que el directivo de un sindicato tiene necesidad de desarrollar muchas actividades en provecho de su agrupación, de sus compañeros. En fin, necesita adoptar una conducta que lleve el mejoramiento de las relaciones obrero patronales, razón por la cual la ley los protege a fin de que no sean obstaculizados por el empresario, para cumplir con sus funciones, ya que es necesario que haya un equilibrio de fuerzas entre la clase obrera y la patronal, todo para el bienestar social, político y económico de cada comunidad. Es así como el directivo puede, en el ejercicio de sus funciones, ausentarse unos días, meses y años, según lo permita la legislación respectiva sin temor de ser despedido o separado, porque si esto sucede entra en acción el mecanismo jurídico llamado "fuero sindical", es decir, el patrono tiene que pagarle sus salarios respectivos o indemnizarlo según disponga la legislación correspondiente, si lo despide o separa en tales condiciones.

Ahora bien, como no es un privilegiado, el dirigente sindical en lo que atañe a la prestación de sus servicios con su empresario, ocurre que si incurre en una falta o se da una de las causales que hemos analizado en párrafos anteriores, el patrono puede dejar cesante al directivo sindical, claro está, siempre que justifique, ante la autoridad competente, tal causal, previamente.

La ley, pues, establece que se respete la estabilidad del dirigente sindical, pero sin llevar tal estado hasta el grado de que llegue a constituir un privilegio.

El fuero sindical se refiere no solo al despido

o separación del dirigente sindical sino también al traslado y al desmejoramiento en las condiciones del contrato individual de trabajo, pero en algunas legislaciones solo se regula lo referente al despido, y en otras, cuando se contemplan las tres situaciones, se les regula de la misma manera, razón por la que tal vez sea suficiente con la exposición que se ha hecho del despido del dirigente sindical.

Hay justas causas que el empresario puede alegar contra todo trabajador, para justificar el despido o separación de éste, las que podríamos llamar comunes, pero, se podrá hablar de justas causas aplicables al dirigente sindical, y solo a él, porque nacen a raíz de su condición especial de representativo sindical? Claro que las hay, pero la ley no las ha fijado hasta hoy, sin embargo podemos decir que tales causas se manifiestan cuando el trabajador alegando su función de representativo sindical, entorpece la actividad productiva de la empresa, es decir que desarrolla actividades representativas sindicales con las cuales obstruye la producción, queriéndose amparar en su calidad de directivo sindical. Como la ley no fija tales causas, la jurisprudencia tiene un ámbito muy amplio en este punto, en el cual puede desplegar su función creadora.

Para hacer más concreta la exposición última podemos dar el ejemplo de las directivas que discuten ciertas condiciones con los representantes empresariales, siendo en tales pláticas que los directivos irrespetan a los representantes de la empresa o se refieren a ella con términos injuriosos.

Después de todas las consideraciones que se han expuesto cabe preguntar que sucede si se despide o separa a un directivo sindical sin justificar previamente causa alguna. Pues bien, lo que ocurre en todas las legislaciones es que el empresario tiene que pagar una remuneración al directivo sindical, la cual varía de conformidad a las cir

cunstancias particulares de cada país. No obstante lo dicho, la norma general es que la remuneración debe comprender el tiempo que va desde la fecha del despido del hecho hasta la expiración de la garantía sindical, o sea hasta la fecha en que la ley lo cubre, período que generalmente comprende el lapso del mandato para el que fue electo y un tiempo más, como en nuestra legislación laboral, que se extiende a un año más.

En nuestra legislación los directivos sindicales son elegidos para un año, y la garantía sindical se extiende a un año más, todo de conformidad al artículo 199 Tr., letra "A" No. 1, que dice:

a- De las Asambleas Generales:

"1º Elegir anualmente a los miembros que integran la junta directiva general.

Para las directivas seccionales y subseccionales tenemos siempre el mismo Art. 199 Tr., que en la letra "B" dice:

"B- De las Asambleas Seccionales y de las Subseccionales:

Elegir anualmente a los miembros de las Juntas Directivas Seccionales o Subseccionales".

Ahora veamos este otro aspecto de la cuestión y es el relativo a la prescripción de la acción del directivo sindical, en el caso de que lo despidan de hecho, sin que el patrono justifique previamente una justa causa de las de los Arts. 43 y 44 Tr. En tal caso como la acción es la de pedir salarios no devengados por culpa imputable al patrono, esta acción según el Art. 459 Tr. prescribe en treinta días. Debemos tener presente que toda acción tiene su plazo de prescripción, pues no puede dejarse pendiente indefinidamente ya que tal manera de tratar este negocio

sería origen de más controversias obrero patronales, cuestión que el derecho del trabajo trata de evitar.

El plazo de prescripción para reclamar la remuneración por parte del dirigente sindical en caso de despido injustificado, el derecho de cada país lo establece y, entre nosotros, tenemos el Art. 459 Tr. que dice:

"Prescriben en treinta días las acciones de terminación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización y salarios caídos por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios, a que se refiere el artículo 42, la consignada en el artículo 45 y la de pago de salarios no devengados por culpa imputable al patrono. En todos estos casos la prescripción se contará a partir de la fecha en que ocurra la causa que motiva la acción".

En este artículo vemos que prescribe en treinta días la acción para reclamar salarios no devengados por culpa imputable al patrono. Este es pues el término de prescripción para tal caso en nuestro derecho del trabajo. Más adelante veremos con más detenimiento este punto.

La estabilidad en nuestro derecho cubre a los miembros directivos de las juntas directivas generales, seccionales y subseccionales, por lo que todos los dirigentes no pueden ser despedidos de hecho, es decir sin previamente se les haya deducido una justa causa. También comprende a los directivos de los sindicatos en vías de obtener su personalidad jurídica y a los directivos de los sindicatos que ya la obtuvieron, lo cual afirmo en virtud de las razones que más antes he expuesto. Y comprende también a los directivos de las federaciones y confederaciones.

Asimismo en nuestra legislación, la reglamentación para el punto que hemos analizado, tiene también aplicación cuando se trata de traslado o del desmejora-

miento en las condiciones del contrato de trabajo, ya que el Art. 191 C. P. inciso tercero y 212 Tr. inciso primero, así lo prescriben, por lo que no hay motivo especial para analizar estas últimas cuestiones separadamente.

CAPITULO IV

EL FUERO SINDICAL EN LA LEGISLACION
SALVADOREÑA

- 1) Reseña Histórica de los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 y 212 Tr. 2) Ubicación del "Fuero Sindical" en la Legislación Salvadoreña. 3) Interpretación de los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 Tr. y 212 Tr. 4) Extensión del "Fuero Sindical", según los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 Tr. y 212 Tr. 5) Beneficios que otorgan los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 y 212 Tr. 6) Límites de los beneficios contenidos en los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 y 212 Tr. 7) Conveniencia o impropiedad de reformar los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 y 212 Tr.

- 1) RESEÑA HISTORICA DE LOS ARTICULOS 191 C. P.
ULTIMO INCISO, 49 y 212 Tr.

Para el estudio del "Fuero Sindical" en nuestro derecho positivo, en mi opinión, se hace necesario remontarse un poco, para tratar el origen de algunas instituciones que tienen íntima relación con el tema que nos ocupa, tales como el despido, el sindicato y el "Fuero Sindical" mismo.

Empezaré por examinar la institución del "Sindicato" solo en lo que se refiere a su historia, porque en sus demás aspectos ya hablé en lo que he considerado esencial en el capítulo primero, donde al hablar de los sindicatos en una forma general, fui relacionando lo más necesario con nuestra Constitución Política y nuestro Código de Trabajo.

Desarrollando este punto en la forma que lo he circunscrito, recordemos que al independizarse El Salvador,

juntamente con las demás provincias que forman ahora lo que se denomina Centro América, el quince de septiembre de mil ochocientos veintiuno, en nuestra patria, se continuaron aplicando las leyes españolas en una forma general, teniendo cuidado únicamente de no aplicar aquéllas normas que fueren incompatibles con el nuevo orden político establecido. Luego llega el momento en que se forma la República Federal de Centro América, en mil ochocientos veinticuatro, cambio político que hizo necesaria la elaboración de una constitución que fundamentara la nueva República que había nacido en Centro América, la cual se decretó el veintidós de noviembre del mismo año, habiendo sido según opinión de algunos autores, dicha carta fundamental, una malísima imitación de la Constitución Federal de los Estados Unidos de Norte América. En esta constitución no se dice nada acerca de los "sindicatos", no se legisla pues sobre este punto y tampoco lo hicieron los legisladores salvadoreños en las constituciones de 1841, 1864, 1871, 1872, 1880, 1885, 1886, 1939, 1944 y 1945. En todas las cartas fundamentales indicadas no se conoce el Derecho Sindical. Tal vez esto se debió al poco desarrollo industrial de nuestro país, en esos días, lo que traía por consecuencia la falta de un proletariado consciente, agrupado y organizado, capaz de luchar por sus derechos sociales e individuales. El noventa por ciento de la energía humana se volcaba en la agricultura, donde la masa campesina que siempre ha vivido marginada, sumida en el más bajo nivel cultural, educativo, moral y técnico, sin saber siquiera leer y escribir en su mayoría, no tenía ni tiene quizá una conciencia clara de su papel funcional dentro del desarrollo de un pueblo y, por eso, aunque ha vivido y vive en la miseria y siente la necesidad de vivir mejor no tuvo ni tiene hasta hoy la capacidad para luchar y reivindicar para él y sus sucesores, los derechos que como ser humano que es, tiene derecho de gozar. Hubo no obstante en las décadas que llegan hasta a 1932, un movimiento obrero progresista que fue aplastado por el régimen martinista. Pero lo que hasta mil novecientos treinta y dos existió en

El Salvador, fue sobre todo un movimiento de sociedades mutualistas; sin embargo desde esta fecha hasta la caída del régimen del General Maximiliano Hernández Martínez, ese movimiento mutualista decae y salvo escasas excepciones fundadas en circunstancias muy particulares, no se ven aparecer tales agrupaciones.

Por lo general el movimiento tendiente a formar agrupaciones tanto de trabajadores como de patronos, fue muy paupérrimo en las cuatro primeras décadas de este siglo en El Salvador.

En lo que se refiere a los trabajadores ya dimos la razón del por qué de tal actitud, y respecto al patrono éste siempre ha tenido otros medios para defenderse, siendo uno de ellos su misma riqueza. También cuando lo han creído conveniente se han agrupado en sociedades y en grandes cooperativas. Así tenemos que entre mil novecientos treinta y ocho y mil novecientos treinta y nueve se creó la Cooperativa Algodonera de Responsabilidad Limitada para responder a la crisis por la que atravesaban los agricultores dedicados a tal actividad.

En el año de mil novecientos cuarenta y cuatro el pueblo salvadoreño se libra de la tiranía de los trece años. Cae el régimen del General Martínez. Se despiertan las almas, surgen nuevas ideas, y los trabajadores, encuentran ambiente propicio para lograr sus aspiraciones e inician movimientos tendientes a agruparse en sindicatos; pero todavía no hallan asidero legal para ello y tienen que conformarse en seguir con sus sociedades mutualistas y, mediante ellas, desarrollan actividades encaminadas a lograr mejoramiento económico, laboral y social para sus afiliados, fines esencialmente sindicales. Tales sociedades tuvieron gran actividad en el período que va de 1944 a 1950. Pueden citarse a este respecto: La Unión de Trabajadores Ferrocarrileros, Unión Central de Mecánicos, Sociedad de Obreros de la Fábricas de Sacos Cuscatlán, Unión de Trabajadores

de Empresas Eléctricas, Sociedad Protectora de Obreros Planificadores, Asociación de Trabajadores de Bebidas y Hielo, etc.

Llega el año de 1950 y el Estado salvadoreño reconoce el derecho de sindicación por primera vez.

Hemos visto en el capítulo primero que en la mayoría de países, el derecho de sindicación, ha pasado por tres etapas. Aunque ya lo expliqué someramente, valga la repetición, por creerla necesaria, y así ha ocurrido en El Salvador, en la siguiente forma: PRIMERA: Las asociaciones profesionales o sindicatos son prohibidos. El hecho de formar tales agrupaciones es considerado DELITO. Por consiguiente todo movimiento de tal naturaleza es reprimido. Esta es la razón por la cual existe el Art. 503 Pn, que hemos dicho se halla derogado tácitamente por la constitución política y expresamente por el Art. 488 No. 29 Tr. tal como lo he explicado en el capítulo primero de este trabajo, sin embargo, en nuestro país, durante esta etapa que va desde nuestra independencia hasta 1944 más o menos, hubo un movimiento obrero muy poderoso, sobre todo en las dos décadas que abarcan hasta 1932. SEGUNDA: En esta etapa no se permite legalmente la formación de sindicatos, pero en verdad, realmente en el hecho, se toleran asociaciones que aunque con denominación distinta, desarrollan actividades y persiguen fines de naturaleza sindical. Esta etapa comprende el período que va de 1944 a 1950.

Pertenecen a este período las disposiciones de la Constitución Política decretada, por la asamblea constituyente, el 29 de noviembre de 1945, que en su título XIV, "Familia y Trabajo" Art. 160, reconoce los derechos de huelga y paro de los patronos serían reglamentados por la ley". Estos fueron reglamentados efectivamente, en "la ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo", del 15 de Enero de 1946. También se tiene por esa misma época, el Art. 24 de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo" del 15 de Enero de 1946 que dice: "Los gremios y grupos de

trabajadores deberán inscribirse en un registro especial que llevará el Departamento Nacional del Trabajo, donde se consignará quién o quienes son los representantes de estos gremios o grupos expresados. Estos acreditarán su personería con la certificación de esa inscripción", artículo éste que en la actualidad se encuentra derogado.

Llama la atención que se permitiera el derecho a la huelga, se concediera personería jurídica a los gremios o grupos de trabajadores y se regularan legalmente los conflictos colectivos, sin que se autorizara la formación de sindicatos que son precisamente los sujetos que pueden ejercer estos derechos, en mejores condiciones para los trabajadores.

En esta época de la tolerancia, a falta de una ley que rigiera la contratación colectiva, se permitió la celebración de convenios sobre salarios y condiciones de trabajo, con base en el Art. 1320 del Código Civil, así: una persona estipulaba con el empresario a favor de los trabajadores y luego éstos ratificaban lo convenido por aquélla".

TERCERA. En esta época el derecho de asociación profesional es reconocido jurídicamente. Primero se dictó el decreto No. 728 del Consejo de Gobierno Revolucionario de la República de El Salvador, de fecha 9 de Agosto de 1950, que ponía en vigencia la primera "LEY DE SINDICATOS". Luego este derecho fue consagrado constitucionalmente en la carta fundamental decretada el 14 de septiembre del mismo año cuyo artículo 192 dice:

"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, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

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

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

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

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

Después de armonizar la ley secundaria con la constitución y con el objeto de ampliar las clases de sindicatos se dictó el decreto No. 353 del 13 de agosto de 1951 por el cual nació la "ley de sindicatos de trabajadores". Esta derogó aquella. Pero últimamente se promulgó el actual Código de Trabajo vigente por decreto legislativo No. 241 de 22 de enero de mil novecientos setenta y tres, que entró en vigencia el dos de marzo el cual derogó al anterior decreto según lo prescrito en el Art. 488 Tr. No. 8. Sobre este código cabe la curiosidad de que fue publicado dos veces: la primera en el Diario Oficial No. 15, tomo No. 198 de fecha 23 de enero de 1963 y la segunda en el Diario Oficial No. 22 tomo 128 de fecha 10 de febrero de 1963, por haber aparecido con errores la primera publicación.

La constitución decretada el 8 de enero de 1962 por la constituyente electa para tal propósito, en vista del derrocamiento de la "Junta de Gobierno" ocurrido el 25 de enero de 1961, junta que a su vez había despedido al gobierno del Coronel José María Lemus, el día miércoles 26 de octubre de 1960, derogó a la de 1950. El artículo 191 de la Constitución de 1962 es distinto al Art. 192 de la constitución derogada. El Art. 191 C. P. de 1962 dice:

"Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen derecho a asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión solo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

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

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

Al comparecer el texto de los dos artículos correspondientes a las dos constituciones políticas últimamente citadas se ve que en lo que respecta al primer inciso, en dichos artículos hay cierta variación, pues en la actualidad nuestra Constitución dice:

"empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas."

Esto último, es un agregado que los constituyentes de 1962 le hicieron al Art. 192 C. P. de 1950, que ya hemos transcrito.

Finalizando diré, que lo relativo a los sindica-

tos en nuestro país, está reglamentado en nuestro Código de Trabajo promulgado en mil novecientos sesenta y tres con base en el Art. 191 C. P. Hasta aquí pues la historia sindical de nuestra clase trabajadora y patronal.

Veamos ahora, más o menos, en la misma forma lo relativo a la historia del instituto legal denominado DESPIDO.

En la constitución decretada el 29 de noviembre de 1945 fue acogido por primera vez, en nuestro país, el principio de la INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO. Esta institución se menciona en el ordinal sexto del Art. 256, de dicha carta fundamental el cual decía: "indemnización adecuada en los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados".

El Consejo de Gobierno Revolucionario que tomó la dirección gubernativa de El Salvador, al ser depuesto el Gobierno del General Salvador Castaneda Castro como a las catorce horas del día 14 de diciembre de 1948, dictó el decreto No. 6 de fecha 20 de diciembre del mismo año citado, en donde fue adoptado el principio de indemnización por la causal de despido injusto, habiéndose hecho la redacción en la misma forma que se ha transcrito.

Posteriormente llegamos a la constitución del año de 1950, la que también acogió el principio que nos venimos refiriendo, habiendo derogado en virtud de su Art. 224 C. P., el decreto que he mencionado últimamente. Para mayor comprensión transcrito el Art. 224 C. P. de 1950 que dice:

"Quedan derogadas las constituciones y leyes constitutivas que han regido en El Salvador, y el decreto No. 6 del Consejo de Gobierno Revolucionario de fecha 20 de diciembre de 1948".

El doctor Armando Napoleón Albanez en su tesis doctoral hace un poco de historia acerca de este tema tal como lo abordaron los constituyentes de 1950, y demás par-

tes interesadas. Algunas consideraciones propias de dicho autor, que las estimo interesantes, con el fin de no estropearlas las traslado a este trabajo en forma íntegra. Dice el doctor Albanez en la revista trimestral de la Universidad de El Salvador "La Universidad", números 1 y 2 de enero de junio de 1960, año LXXXV, en la que aparece publicado dicha tesis lo siguiente:

"Antecedentes Constitucionales de la Disposición".

Antes de 1950, solo la Constitución decretada el 29 de noviembre de 1945 había acogido el principio de la indemnización por despido injustificado. Se ocupó del asunto en el ordinal 6º de su Art. 156. que decía así: "Indemnización adecuada en los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados".

En esa misma forma, la disposición transcrita fue adoptada por el decreto No. 6 del Consejo de Gobierno Revolucionario, de 20 de diciembre de 1948.

Redacciones propuestas.- Cuatro redacciones diferentes se propusieron para la disposición que comentamos, en los trabajos sometidos a la consideración de la Constituyente:

En el anteproyecto elaborado por la comisión nombrada por el Consejo de Gobierno Revolucionario: "todo trabajador despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la ley, tiene derecho a ser indemnizado por su patrón".

"La ley señalará las causas justas para el despido y las escalas de indemnización según la antigüedad de servicios".

En el anteproyecto enviado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social: "El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, o por haber ingresado a una

asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnización de conformidad con la escala que fije la ley. Igualmente tendrá esta obligación cuando el trabajador dé por terminado el contrato respectivo por causas imputables al patrono, las cuales serán determinadas por la ley".

En la petición dirigida a la Asamblea por varias asociaciones de trabajadores. "La obligación del patrono de indemnización al trabajador cuando fuere retirado de su trabajo sin causa justificada, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzaran a un año, en forma proporcional a los meses trabajados. Así mismo tendrá derecho el trabajador a ser indemnizado en la misma forma, por su patrón, cuando se viera obligado a retirarse de sus labores por las siguientes causas:

- a) Por mal trato recibido del patrono o de sus dependientes o familia que actúen con su consentimiento o tolerancia;
- b) Cuando el patrono tratase de obligarlo a cometer actos contra la moral, las buenas costumbres o la ley;
- c) Por cualquier otra causa que en una u otra forma afecte la dignidad del trabajador, y
- d) Por su propia voluntad o incapacidad para continuar en el trabajo, siempre que tenga más de 20 años de prestar sus servicios en forma continua al mismo patrono.

"En caso de muerte del trabajador, la indemnización contemplada en el inciso anterior, será pagada a sus herederos legales,

"La ley señalará las causas justas de despido".

En el proyecto preparado por la Comisión de la Asamblea Nacional Constituyente, la redacción que se proponía era análoga a la que tiene el precepto constitucional, con la sola diferencia de que en lugar de la frase "conforme a la ley" decía "de conformidad con la ley". Es bueno hacer notar, sin embargo, que el cambio no se introdujo al momento en que lo votó el pleno de la Constituyente, por lo que creemos que, más bién, es obra de la Comisión de Estilo.

Discusión en el seno de la Asamblea Nacional Constituyente.

De Todos los ordinales, éste fue el que probablemente preocupó menos a la comisión elaboradora del proyecto de constitución. No le dedicó ni una sola palabra en su exposición de motivos.

De su discusión en el seno de la Constituyente, solo conocemos lo que dice, en la parte conducente, el acta de la sesión celebrada el 22 de agosto de 1950. "Después se puso a discusión el numeral 11º el cual también fue aprobado por unanimidad de votos, quedando redactado así: "11º El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo de conformidad con la ley".

Hasta aquí las palabras del doctor Armando Napoleón Albanez en lo que se refiere al despido.

Notemos que en la Constitución Política de 1950, la redacción del No. 11 del artículo 183 C. P. que se refiere al principio de la indemnización por despido injustificado, es distinta a las disposiciones que regulan el mismo principio en la constitución de 29 de noviembre de 1945, y en el decreto No. 6º de 20 de diciembre de 1948. Sin pretender dogmatizar sobre este punto, en mi opinión, es más técnico el contexto del No. 11 del artículo citado, que la

legislación anterior, pues en él se trata solo de los despidos injustificados, dejándose afuera lo que se expresa en aquellas legislaciones sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, porque estas dos últimas figuras son, por su naturaleza, instituciones muy distintas, cuya indemnización proviene de causas muy diferentes y merece una regulación muy especial. El despido injustificado amerita una indemnización, pero fincada en un fundamento y naturaleza distintos. Por otra parte, cuando el No. 11, del artículo citado habla de "indemnizarlos" conforme a la ley", también ha sido más técnico y más apegado a la realidad, ya que en esa forma no deja lugar para que por el arbitrio del funcionamiento judicial se perjudique al trabajador al fijar una "indemnización adecuada", como decía la legislación anterior.

Por último veamos la constitución de mil novecientos sesenta y dos y, en ella, encontramos el No. 11 del Art. 182 C. P. con la misma redacción que el No. 11 del Art. 183 C. P. del 1950; de tal manera que en este aspecto estamos en el mismo lineamiento trazado por el constituyente de 1950, valiendo por lo tanto para la institución que comentamos, en lo que atañe a nuestra carta magna actual, lo que se ha dicho para la misma regulación, respecto a la carta fundamental de 1950.

"FUERO SINDICAL". En cuanto a la garantía denominada "Fuero Sindical" hagamos también un poco de su historia y, entonces, tenemos que tal estatuto legal de trabajo llega a nuestra legislación con la constitución política que se dió nuestro Estado, por decreto legislativo No. 14 del día 7 de septiembre de 1950.

En verdad, el derecho de asociación profesional ya existía desde el 21 de agosto de 1950, porque el "Consejo de Gobierno Revolucionario", que tenía la dirección política social y económica de nuestro país en aquel entonces, emitió una "Ley de Sindicatos" por decreto No.

728 de fecha 9 de agosto de mil novecientos cincuenta, el cual fue publicado en el Diario Oficial No. 171 Tomo 149, de la misma fecha indicada, ley que entró en vigencia doce días después de la fecha de su publicación, según lo ordenaba el Art. 24 del mismo decreto, o sea que entró en vigencia el día 21 de agosto de 1950; pero aunque el decreto mencionado reconoció legalmente el derecho de asociación profesional, en virtud de la cual, los sindicatos que ya existían de hecho, funcionaron legítimamente, pues "la Ley de Sindicatos" que se ha citado los amparaba, la institución denominada "Fuero Sindical", aún no existía. Esta primera "Ley de Sindicatos", no contemplaba la garantía objeto de este trabajo o sea "el fuero sindical".

Llega el mes de septiembre de mil novecientos cincuenta y la Asamblea Nacional Constituyente convocada, precisamente, para elaborar la constitución política que cumpliera con los principios invocados por "El Consejo de Gobierno Revolucionario", que se decía portador de las aspiraciones del pueblo, emite el decreto No. 14 de fecha 7 de septiembre de 1950, creador de la constitución política que entró a regir nuestros destinos el día catorce del mismo mes y año citados, según lo prescribía el Art. 8º de la Ley Transitoria para la aplicación del Régimen Constitucional. Dictada para tal efecto, por decreto donde, por primera vez, aparece la institución del "fuero sindical", ya que en su Art. 192 inciso 4º se dice:

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

Nuestra carta fundamental consagra la garantía a que nos venimos refiriendo, por la que los directivos

sindicales quedan protegidos contra los despidos injustos y arbitrarios de los dadores de trabajo. Sin embargo, pasa el año de mil novecientos cincuenta y parte del siguiente sin que la ley secundaria laboral, desarrolle el principio constitucional, relativo al estatuto que nos ocupa. Pero el 13 de agosto de 1951, la Asamblea Nacional Legislativa, emite el decreto No. 353 que da nacimiento a la "Ley de Sindicatos de Trabajadores" y, en el Art. 36 de dicha ley, se contempla el "fuero sindical", disposición que a la letra reza así:

"Los miembros de las directivas de los sindicatos, constituidos o en formación, electos de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de su elección o mandato, sino por justa causa calificada previamente ante la delegación e inspección departamental de trabajo respectiva, en la forma que establece el Art. 31 de la Ley de Con-
tratación Individual de Trabajo en Empresas y Es-
tablecimientos Comerciales e Industriales.

El Art. 31 a que se refiere la disposición que se ha transcrito corresponde a la ley que en esa misma disposición se menciona, la cual fue dictada por el "Consejo de Gobierno Revolucionario de la República de El Salvador, por medio del decreto No. 157 de fecha 12 de junio de mil novecientos cuarenta y nueve, y es la primera "Ley de Con-
tratación Individual" que se dió en nuestro país. La disposición dice así:

"Art. 31.- La terminación del contrato de trabajo conforme a una de las causas enumerales en el artículo anterior, surte todos sus efectos desde que el patrono la comunica al trabajador por medio de la Delegación e Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva; pero el trabajador

goza del derecho de pedir, dentro de los tres días subsiguientes al de la notificación de la comunicación, ante el Delegado e Inspector, que el patrono pruebe la justa causa en que fundó el despido, debiendo el Delegado Inspector abrir a pruebas las diligencias respectivas, por los cuatro días subsiguientes, durante los cuales el patrono deberá justificar la causa de despido.

Si el trabajador dejare transcurrir los tres días después de la notificación de la comunicación que por medio del Delegado Inspector le hace el patrono, sin exigir a éste la prueba de la causa, el patrono quedará relevado a la obligación de la prueba; pero podrá el trabajador pedir, dentro de los tres días subsiguientes que se abran a pruebas por cuatro días las diligencias, para establecer la inexistencia de la causa corriendo desde luego, a su cargo la obligación de la prueba; debiendo sentenciar la delegación de Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, dentro de los tres días subsiguientes.

Si no se justificare ante las autoridades correspondientes la causa del despido, el trabajador podrá pedir que se le reinstale en su trabajo; pero si el patrono no accediere a ello, deberá indemnizar al trabajador por el despido. En cualesquiera de los dos casos anteriores se pagará al trabajador los salarios correspondientes al tiempo transcurrido entre la fecha del despido y la sentencia que lo declare injusto.

Los salarios de que habla el inciso anterior deberá pedirlos el trabajador dentro de los quince días subsiguientes al de la notificación del fallo; y la indemnización por el despido de los treinta días subsiguientes al de la misma notificación del fallo; y la indemnización por el despido de los treinta días subsiguientes al de la misma notificación.

La indemnización por despido injustificado a que se refieren los dos incisos anteriores se regulará en la siguiente forma: si el trabajador hubiere prestado sus servicios al patrono, por un período no mayor de tres meses, se le indemnizará con una cantidad equivalente a la mayor retribución que éste hubiere devengado durante medio mes; si la duración del trabajo excediere de tres meses y no pasare de un año., la indemnización será la correspondiente a la mayor retribución devengada durante un mes; si el trabajo excediere de un año y no pasare de cinco, la indemnización será la correspondiente a la mayor retribución devengada durante tres meses; y adelante la indemnización será, la de tres meses por cada cinco años o fracción que exceda de dos años".

La disposición transcrita se refiere a las causas en virtud de las cuales el patrono podía dar por terminado el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, motivos que se encontraban en el Art. 30 de la "Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales" a que nos estamos refiriendo.

La garantía que comentamos, como repetimos, aparece después que se dictó la primera "Ley de Sindicatos" de fecha nueve de agosto de mil novecientos cincuenta, en El Salvador, consagrándose dicho estatuto desde su inicio, en nuestra carta fundamental, ya que en la constitución política que entró a regir los destinos de esta tierra pequeña en territorio, pero grande en espíritu emprendedor y en recursos humanos, dictada el siete de septiembre de mil novecientos cincuenta, aparece plasmada, en su artículo 192, inciso 4º el cual ya hemos transcrito, por lo que no es necesario volverlo a repetir. Después como también lo hemos anotado se dicta la "Ley de Sindicatos de Trabajadores" de trece de agosto de mil novecientos cincuenta y uno, y en esta ley secundaria se desarrolla el principio constitucional, referente al "fuero sindical".

La "Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresa y Establecimientos Comerciales e Industriales" del 10 de junio de 1949 que fue la primera de su naturaleza en nuestra república, fue derogada por la "Ley de Contratación Individual de Trabajo" emitida por decreto Legislativo No. 981 de fecha 19 de marzo de 1953, publicado en el Diario Oficial de 10 de abril del mismo año. Esta última ley, a su vez fue derogada por el Código de Trabajo que se dictó por medio del decreto legislativo No. 241 de fecha 22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial No. 15 Tomo No. 198 de fecha 23 de enero de 1963, habiendo sido publicado nuevamente en el Diario Oficial de fecha primero de febrero de mil novecientos sesenta y tres, por haber sido publicado con errores en la primera publicación, Código que en su Art. 488 No. 16 expresa que queda derogado el decreto No. 981 de fecha 19 de marzo de 1953 (Ley de Contratación Individual de Trabajo).

La primera "Ley de Contratación Individual de Trabajo" de 1949 que hemos citado, no hacía mención alguna sobre el "fuero sindical" pero en la "Ley de Contratación Individual de Trabajo" de 19 de marzo de 1953, que también ya hemos mencionado, sí se hace referencia a la garantía sindical expresada, ya que en el Art. 51 de la citada ley se dice:

"Art. 51.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los Arts. 44 y 47.

En los casos a que se refiere el inciso anterior, el despido de hecho no disolverá la relación de trabajo conservando por tanto el trabajador la totalidad de los derechos que le corresponden en su calidad de tal hasta la terminación de desca

so post-natal o del período del ejercicio sindical respectivo, o hasta que quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato".

Veamos, pues, que hasta el momento, el "fuero sindical", solamente lo encontramos en la Constitución Política de 1950, en la "Ley de Sindicatos de Trabajadores" de 1951 y en la "Ley de Contratación Individual de Trabajo" de 19 de marzo de 1953.

Llegamos al año de mil novecientos sesenta y dos y en la constitución política decretada el día 8 de enero del mismo año se acoge el estatuto legal que nos ocupa, en su Art. 191 el cual reza así:

"Art. 191.- Los patronos, obrero y empleados privados, empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión solo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

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

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

te".

Como podemos observar, en el último inciso del artículo transcrito, está plasmada la figura jurídica de la institución que comentamos, es decir, del "fuero sindical".

Asimismo el Código de Trabajo vigente, el cual fue emitido por Decreto Legislativo No. 241 de fecha 22 de enero de 1963 y fue publicado en el Diario Oficial del día 23 de enero del año citado y posteriormente en el mismo Diario con fecha 10. de febrero siempre del año en mención, por haber salido con errores en la primera publicación, contempla también el estatuto leal que analizamos el "fuero sindical". El Código de Trabajo vigente en su Art. 49 dice:

Art. 49.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44.

En los casos a que se refiere el inciso anterior, el despido de hecho no disolverá la relación de trabajo, conservando por tanto el trabajador la totalidad de los derechos que le corresponden en su calidad de tal hasta la terminación del descanso por maternidad o del período de garantía sindical, salvo que antes del vencimiento de esos plazos, quedará ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contratoⁱⁱ.

Por otra parte, el mismo Código, en el Art. 212 expresa.

ⁱⁱArt. 212.- Los miembros de las directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este Código, no podrán ser despedidos, trasladados

o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el Juez competente.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el patrono no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directivo sindical del trabajador despedido, trasladado o desmejorado, lo cual se presumirá siempre que el patrono con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos que por los motivos expresados y por su calidad corresponden".

Recapitulando estamos en condiciones de afirmar que, en nuestra legislación, la figura jurídica, el "fuero sindical", aparece por primera vez en la Constitución de 1950, Art. 192 C. P., luego la acoge la "Ley de Sindicatos de Trabajadores" de 1951, Art. 36, en seguida la toma la "Ley de Contratación Individual de Trabajo" de 19 de marzo de 1953, Art. 51; y últimamente la ha hecho suya la constitución política decretada el día 8 de enero de 1962, Art. 191 y el Código de Trabajo decretado el 22 de enero de 1963, Art. 49 y 212. Como anteriormente no existía Código de Trabajo, la institución que glosamos solo fue plasmada en las constituciones y en las leyes secundarias que de manera suelta se dictaron, apareciendo el "fuero sindical" tanto en la parte individual de nuestra legislación laboral como en la parte colectiva, siendo hasta en el Código últimamente citado que aparece dicha "garantía" en dos disposiciones, el Art. 49 Tr. en la parte individual y el Art. 212 en la parte colectiva, cuestión que analizaré inmediatamente.

2) UBICACION DEL FUERO SINDICAL EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.-

Actualmente en nuestra legislación existen tres preceptos legales que se refieren al "fuero sindical" y son

los siguientes: Art. 191., 49 Tr. y 212 Tr. No transcribo ta les disposiciones porque en el punto tratado en párrafos anteriores han quedado plasmados. El Art. 49 Tr. de nuestro Có digo de Trabajo vigente corresponde al Art. 51 de la "Ley de Contratación Individual de Trabajo" de 19 de marzo de 1953, disposición que ya se ha transcrito en el tema últimamente glosado. Son casi idénticos los dos artículos citados y solo varían en frases sin relevancia jurídica, tales son que el Art. 49 Tr. vigente dice:

Art. 49.- "Por maternidad o del período de garantía sindical, salvo que antes del vencimientos de esos plazos..."

En cambio el Art. 51 de la "Ley de Contratación Individual de Trabajo" de 1953 expresaba lo siguiente, en lo pertinente:

"post-natal o del período del ejercicio sindical respectivo, o hasta que..."

Como se ve, las frases que los diferencian carecen de importancia. Los dos artículos están ubicados en la parte individual de nuestra legislación laboral.

El Art. 191 C. P. inciso cuarto de nuestra constitución política vigente, es exactamente igual al inciso cuarto del Art. 192 C. P. de la constitución política de 1950.

El Art. 212 Tr. vigente, es muy distinto al Art. 36 de la "Ley de Sindicatos de Trabajadores" de 13 de agosto de 1951, y los transcribo nuevamente, por creerlo convenien te para este comentario:

"Art. 36 L. S. T.- Los miembros de las directivas de los sindicatos, constituidos o en formación, electos de acuerdo con las disposiciones de la

presente ley, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de su elección o mandato, sino por justa causa calificada previamente ante la delegación de Inspectoría Departamental de trabajo respectiva, en la forma que establece el Art. 31 de la "Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales".

Art. 212 Tr. vigente.- "Los miembros de las directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este Código, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el juez competente.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el patrono no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directivo sindical del trabajador despedido, trasladado o desmejorado, lo cual se presumirá siempre que el patrono, con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos que por los motivos expresados y por su calidad corresponden".

En el primer inciso de este último artículo citado, se encuentra el contenido sustancial del Art. 36 L.S.T. de 1951, pero con una diferencia muy importante que consiste en que por una parte, el Art. 212 Tr. del Código actual solo confiere la garantía del fuero sindical a los directivos de los sindicatos ya constituidos, quedándose corto el legislador en este sentido respecto a la Ley de Sindicatos de Trabajadores de 1951, pues el examinar el Art. 36 de di-

cha ley notamos que en él se protege con tal garantía a los directivos de los sindicatos constituidos o en formación, siendo en mi opinión, este artículo más justo, más acorde con el espíritu del Derecho del Trabajo, pues cuando se está formando un sindicato, es el período en que más ataca el empleador al obrero con el fin de desmoralizarlo, a efecto de que desista de su empeño en la formación de una entidad gremial que bien sabe el patrono que dará mayor fuerza al movimiento obrero. Pero por otra parte el Art. 212 Tr., contiene una ventaja para los sindicatos la que consiste en que esta disposición extiende la institución que glosamos no solo al período en que el directivo sindical desempeñará sus funciones, como lo hacía la Ley de Sindicatos de Trabajadores de 1951, sino que lo amplía a un año más. Más adelante cuando tratemos de la interpretación de tal disposición ahondaremos más sobre este punto. Pero la primera desventaja la salva el Art. 49 Tr.

El Art. 212 Tr., tiene un inciso más que el Art. 36 L. S. T., sobre el cual también hablaremos en su oportunidad.

Anotado lo anterior vemos pues, que, por una parte, el Art. 49 Tr. de nuestro Código de Trabajo, tiene su antecedente en el Art. 51 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo de 1953 y el Art. 212 Tr. lo tiene en el Art. 36 de la Ley de Sindicatos de Trabajadores de 1951.

La ubicación de una figura jurídica es una cuestión, en la cual debe ponerse mucho cuidado, porque a veces por no darle importancia a esa elaboración, se dejan obscuridades confusiones y galimatías en la interpretación de los códigos, además de la falta de elegancia y sistematización que tal desacierto implica.

En mi opinión, como uno de los sectores, por cierto el más numeroso, el cual se dirigen las leyes laborales, es la clase trabajadora, tales estatutos deben ser simples,

sencillos, sin términos ampulosos, rebuscados y de difícil comprensión, para los obreros y, sobre todo, para los campesinos, dos grupos que deben ser tutelados por el derecho con mayor consideración que a cualesquiera otro. Pues bien, tomando en cuenta los puntos anotados, veamos si la ubicación, de la figura jurídica que glosamos, es acertada, tanto en la constitución política que nos rige, como en nuestro Código de Trabajo.

Desde ya anticipamos que el legislador constituyente ha ubicado con toda claridad y exactitud, en su debido lugar, el "fuero sindical", pues tal institución la tiene plasmada en el Art. 191 C. P., el cual está comprendido en el Título XI que tiene por epígrafe "Régimen de los Derechos Sociales" y especialmente en el Capítulo II, de dicho título, que tiene la siguiente inscripción "Trabajo y Seguridad Social". La figura en comento es por su naturaleza de orden laboral y el trabajo es asimismo de índole social y, para mayor apego a la técnica, está plasmada la figura que examinamos en el Art. 191 C. P. que se refiere a los "sindicatos", asociaciones profesionales, cuyos directivos gozan de la garantía que analizamos. Vemos así que la Constitución Política, ha respetado la técnica jurídica y con toda precisión ha ubicado el fuero sindical donde debe estar. Como el Art. 191. C. P., ya lo hemos transcrito en cuartillas anteriores, omitimos hacerlo nuevamente.

Examinemos ahora los artículos que se refieren al "fuero sindical", y que están plasmados en nuestro Código de Trabajo. También en este cuerpo jurídico considero que el legislador ha hecho bien las cosas, pero solo en cuanto al Art. 212 Tr., porque en lo que se refiere al Art. 49 Tr., ha fundido en esta disposición, dos situaciones de distinta naturaleza, el caso del despido de hecho del directivo sindical y el del despido de hecho de la mujer embarazada. El Art. 212 Tr., sí está bien ubicado, ya que se encuentra plasmado en el Libro Segundo, que se refiere al "Derecho Colectivo

del Trabajo", Título Primero, que trata de las "Asociaciones Profesionales", Capítulo VIII, que contiene las "Disposiciones Varias". Como el fuero sindical es una garantía sindical, la ubicación del Art. 212 Tr., que es el que se refiere a tal estatuto, es correcta, pues siendo el objetivo de dicha garantía el aseguramiento del desarrollo de las organizaciones sindicales, de esos organismos sociales, de las asociaciones profesionales, su ubicación en la parte colectiva de nuestro Código de Trabajo vigente, es atinada, en su verdadero lugar, su debido punto.

El Art. 49 Tr., en cambio, me parece que está mal ubicado, tanto en lo que se refiere al "fuero sindical", como en lo que respecta a las mujeres embarazadas, cuyo despido de hecho por razones humanitarias está prohibido por dicha disposición. Pero esta última parte del citado artículo como la otra, está mal colocada, porque el despido de hecho de las mujeres embarazadas, debería estar tratado en la parte que habla de "Trabajo de las Mujeres". De tal forma que en mi opinión, tal disposición está mal ubicada y, además, mal redactada, cuestión que analizaré más adelante. Por otra parte en cuanto al "fuero sindical" se refiere, tal disposición ni debía mencionarlo, porque como hemos visto, la naturaleza de tal institución, no es de corte individual, sino colectiva.

En conclusión, el "fuero sindical", solamente amerita la disposición colocada en la parte colectiva, es decir, el Art. 212 Tr.

3) Interpretación de los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 y 212 Tr.

Quiero anticipar que el Art. 191 Tr., voy a tratar de interpretarlo, pero solo en lo que se refiere al estatuto objeto de este trabajo, es decir, solamente en lo que atañe al "fuero sindical". Lo mismo haré con los Arts. 49 y

212 Tr.

Lo dicho es así porque no todo el Art. 191 C. P., se refiere al fuero sindical, sino solamente el último inciso. Lo mismo ocurre con el Art. 49 Tr., el cual no solo trata del fuero sindical sino también, como ya lo hemos visto, se refiere al caso del despido de hecho de las mujeres embarazadas, lo cual marginaremos porque no constituye, tal situación, el objeto de la presente tesis. El Art. 212 Tr., sí, todo él se refiere al fuero sindical.

El último inciso del Art. 191 C. P., es el que nos interesa, ya que en él, está consagrada la institución que glosamos, el "fuero sindical".

Las leyes laborales nacieron como una respuesta a los principios despiadados del liberalismo económico, y a la filosofía individualista, que so pretexto de una libertad individual, que en realidad era una pseudo libertad, barrió con las agrupaciones de artesanos y obreros, porque constituían una traba al desarrollo del capitalismo, al mismo tiempo que pregonaba que todo hombre era libre, cuando únicamente lo era, en lo que se refiere al trabajador, para vender su trabajo al precio que el patrono imponía. Por tal razón, por el principio eminentemente humano, de que todo hombre debe vivir una existencia digna; de que debe desarrollar su vida en condiciones que corresponden a los humanos y no como animales, aunque todavía hoy se encuentran animales que viven mejor que una persona, es por eso que nació el Derecho del Trabajo. De tal manera que, aunque el Derecho del Trabajo persigue la armonía obrero patronal, su origen es esencialmente protector del obrero y esta característica debe mantenerla, porque es la única fórmula jurídica que ha logrado que se respete y se le reconozcan sus derechos elementales al trabajador. Sin embargo, las leyes laborales en su afán de no desagradar a la clase patronal, siempre se quedan cortas respecto de las ventajas, de los beneficios, de los

derechos que deben otorgar a los obreros, razón por la cual siempre deben tomarse las disposiciones jurídicas relativas al derecho del trabajo, como las mínimas garantías, que les conceden a los trabajadores, valiendo esta consideración aun para la Constitución Política. Por lo dicho si los patronos en los contratos individuales de trabajo o en los colectivos, pactan mejores condiciones a favor de los trabajadores, bien hecho está y tales condiciones se vuelven ley .

A) Art. 191 C. P.- El "fuero Sindical" consagrado en el Art. 191 C. P. último inciso, contempla tres casos: a) directivo sindical despedido de hecho; b) directivo sindical trasladado y c) directivo sindical desmejorado. En cualquiera de las tres situaciones, el "fuero sindical" garantiza al directivo sindical. Cómo garantiza el "fuero sindical" al directivo? Veamos el primer caso: a) Directivo Sindical despedido.- De esta situación, si no obstante la prohibición, el patrono despide de hecho al directivo sindical, éste tiene derecho de acudir al Juzgado Laboral competente, en los lugares donde haya Juzgado de esta naturaleza, al Juzgado de lo Civil o al de Primera Instancia Mixto, donde no haya tribunales de lo laboral, a plantear su acción. Cuál será esta acción? Con toda seguridad afirmo que la acción es la de salarios no devengados por culpa imputable al patrono. Esto es así porque el patrono no ha respetado la ley que prescribe que debe probarle ante el Juez competente, al directivo sindical, previamente, una justa causa legal, funcionario que calificará dicha causa para resolver si procede el despido. Cuando el patrono manifiesta al directivo sindical que está despedido, ha querido en forma arbitraria separar al directivo sindical de la empresa, pero para la ley tal hecho no existe. De tal manera que de conformidad al precepto constitucional, el contrato subsiste, no se ha terminado; y si no ha concluido la relación de trabajo, está produciendo todos sus efectos entre patrono y obrero; y como las esenciales son el pago de salarios por parte del patrono y la prestación de servicios por parte del trabajador, resulta

que si el directivo se pone a disposición del patrono en cuanto a su prestación de servicios y el patrono no le permite trabajar, no hay ni la más mínima duda de que la culpa por la que el directivo sindical no trabaja, es imputable al empleador y, por consiguiente, está obligado a pagarle sus salarios al directivo sindical. Planteada pues la acción, por el directivo sindical, ante el Juez competente, si aquél prueba su acción, como no hay procedimiento para coaccionar al dador de trabajo o reintegrar en su puesto al directivo sindical, el Juez tendrá que condenar al empleador a pagar los salarios que, por su culpa de no permitir trabajar al directivo sindical, adeuda a éste, por todo el tiempo que el fuero sindical garantiza al directivo.

Cesa tal obligación a cargo del patrono de conformidad al Art. 49 Tr., inciso segundo, ya citado, concluido que sea el tiempo que el "fuero sindical" garantiza a aquél. Cuál es ese tiempo? Según el precepto constitucional se trata del período para el cual ha sido electo el directivo sindical y que es durante el cual ejerce su mandato. Ahora bien, según el Art. 199 Tr., aparece A- No. lo. y Apartado B- No. lo., a los directivos sindicales los eligen las Asambleas Generales las Asambleas Seccionales y las Sub-seccionales, según el caso, anualmente, es decir que el período durante el cual los directivos sindicales ejercen su mandato, es de un año, y ese es el período que de conformidad al Art. 191 C. P. último inciso está garantizado. Pero por otra parte el Art. 212 Tr., inciso primero, le garantiza al directivo sindical, el año de su mandato y un año más. Ante esta situación cabe preguntarse, según algunos, cuál es la norma que prevalece? Asimismo se ha afirmado, en varias ocasiones, que los dos preceptos últimamente citados, son contradictorios y que el Art. 212 Tr., es inconstitucional, por lo que se refiere a su primer inciso. En mi opinión, no hay contradicción, ni existe la inconstitucionalidad que se pregona. Tampoco se trata de determinar cual es la norma que tiene primacía en el caso planteado. Lo que debe hacerse es interpretar tales

normas en la forma debida, atendiendo a los fundamentos filosóficos del derecho del trabajo.

Sostengo que no hay inconstitucionalidad en el Art. 212 Tr., inciso primero, por las razones siguientes:

1) El Art. 195 C. P. dice:

"La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social".

El capítulo a que se refiere es el segundo del Título XI de nuestra constitución política, capítulo que tiene por epígrafe: "Trabajo y Seguridad Social".

El artículo citado es un reconocimiento que se hace del hecho innegable de que todas las constituciones y leyes laborales, únicamente consignan las mínimas garantías de los trabajadores. Por tal razón, la misma carta magna deja un escape que es la disposición mencionada, la que permite que no solo se tomen en consideración los derechos a que se refiere el capítulo mencionado, sino también todos aquellos que tengan un contenido de justicia social. Eso es lo que se hizo con el Art. 212 Tr.; inciso primero; se le imprimió, al desarrollar el principio constitucional, un contenido de justicia social, basándose en el Art. 195 C. P.; ya que se consideró que no debía dejarse al directivo sindical desamparado, inmediatamente después de concluido el período de su mandato, ya que eso daría lugar para que todo patrono esperase con ansias la llegada de la expiración del mandato del directivo sindical para despedirlo o para empezarlo a hostigar con traslados o desmejoramientos arbitrarios. El Art. 212 Tr., inciso primero, pues, no ha hecho más que acoger el espíritu de la Constitución plasmado en el Art. 195 C. P. estando por consiguiente en armonía con nuestro estatuto fundamental y con el principio universal y humano de justicia social, ya que con ello se reafirma el derecho; 2) en el Títu-

lo Preliminar de nuestro Código de Trabajo, en el cual están contenidas las disposiciones generales, en un capítulo único, está ubicado el Art. 13 que dice:

"En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador; entendiéndose por tal; aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios".

En nuestra legislación vigente encontramos los preceptos siguientes: Art. 191 C. P., último inciso, Art. 49 Tr. inciso primero y Art. 212 Tr., primer inciso, todos los cuales se refieren al tiempo de la garantía sindical que comentamos. Todas son normas de carácter laboral, aunque la primera sea constitucional y las otras secundarias, por lo que cabe aplicarles la regla del artículo transcrito, relacionado todo esto con el espíritu que late en el Art. 195 C. P., ya citado; 3) Por último hay que fundamentar la opinión que viene sosteniendo con el modo de interpretación denominado progresista, el cual se adecúa maravillosamente al derecho del Trabajo, pues éste es por naturaleza dinámico, evolutivo en sumo grado, por lo que dado que el derecho del trabajo siempre evoluciona constantemente, sobre todo a favor de la parte débil, el trabajador, todo aquello que lo beneficie tiene asidero en la doctrina y en la legislación laboral, aun dentro del marco constitucional vigente.

Los Arts. 195 C. P. y 13 Tr. están acordes con la doctrina del Derecho del Trabajo, en cuanto a la interpretación de las leyes laborales, ya que tal doctrina sostiene que las leyes de trabajo deben interpretarse de conformidad al principio de que las situaciones dudosas deben resolverse a favor del trabajador; y por último, en armonía, con el principio de que en presencia de varias normas igualmente aplicables debe darse preferencia a la más favorable al trabajador, que es la parte económicamente débil.

Hemos dicho que el Art. 191 C. P. inciso último, da acción al directivo sindical, para reclamar al patrono el pago de salarios no devengados por culpa imputable al empleador. Ya vimos también durante cuanto tiempo puede ser condenado el patrono al pago de tales salarios. Ahora veamos esta otra cuestión. Será necesario que el directivo sindical se es té presentando todos los días al lugar de su trabajo y que el patrono le impida realizar su trabajo todos los días? Yo opino que no. Si no se presenta el patrono a la conciliación sin justa causa o presentándose manifestare que no está dispuesto a conciliar, tales hechos serán suficientes para condenarlo al pago de los salarios no devengados por el directi vo sindical debido a culpa de aquél, dando base también para que se tenga la firme convicción de que el patrono no está dispuesto a permitir que el directivo sindical realice su tra bajo, siendo por consiguiente injusto y humillante que se obligue al directivo sindical a presentarse a la puerta del taller, a pedir que el patrono lo deje trabajar. Lo que debe hacer el juez es condenar al patrono a que pague al directivo sindical, los salarios que no ha podido devengar éste, por culpa de aquél, de una sola vez, por todo el tiempo que falte para que expire el fuero sindical, sin necesidad de que el directivo sindical se esté presentando diariamente a su trabajo y que el patrono le impida también diariamente realizar sus labores. Dirán algunos que tal interpretación es injusta para el patrono. Pero yo afirmo que no, porque al violar la ley, el patrono, recurriendo a un despido de hecho que la ley prohíbe, ha incurrido en una sanción grave, pues ha violado el derecho de asociación profesional y otro derecho humano fundamental, tal es el de respetar el derecho que tiene toda persona de trabajar, correlativo del deber que tiene el Estado y la Sociedad toda, de dar trabajo a quien esté en condiciones de trabajar, Art. 2 y 181 C. P. Dice el primero:

Art. 2 C. P. "Es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República el goce de la li bertad, la salud, la cultura, el bienestar econó-

mico y la justicia social".

Art. 181 C. P. por su parte expresa:

"El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.

Se dictarán las disposiciones convenientes para evitar y reprimir la vagancia".

Las disposiciones transcritas me parece que no ameritan comentario para comprender que hay obligación de proporcionarle trabajo al obrero. Además el Art. 191 C. P. es cortante, en cuanto a que el patrono no puede dar por terminado, mediante un despido de hecho, el contrato individual de trabajo del directivo sindical, si no le prueba previamente una justa causa, ante el Juez competente. Si no puede hacer tal cosa, quiere decir que está obligado a permitir al directivo sindical que realice su trabajo. Si no comparece a la conciliación sin justa causa o compareciendo manifiestamente que no está dispuesto a conciliar en ninguna forma, que no está dispuesto a que el directivo sindical continúe trabajando en su empresa, taller, etc., no hay duda que es inútil, es conceder una ventaja sin fundamento al patrono, injuta e ilegal desde todo punto de vista. Se argumentará, también qué cómo es posible que se le paguen al directivo sindical todos los salarios no devengados por culpa imputable al patrono, de una sola vez, por todo el tiempo que falta para que expire el tiempo que le garantiza el "fuero sindical", si el directivo al ser tratado en esa forma, puede a raíz del despido buscar otro trabajo y devengar así un salario que haría innecesario el pago de aquellos.

Se podría dirán los que así piensan hasta tomar esa situación como el abuso de un derecho. Yo pienso: Qué será más injusta? La solución tal como se ha planteado, o exigir al trabajador que interponga su demanda diaria, semanal, quincenal o mensualmente, etc., con lo cual se deja al directivo abandonado a la miseria, pues su calidad de directivo sindical no le quita su atributo de obrero, de trabajador, de persona que solo dispone de su salario para sufragar los gastos de su existencia. Y si tomamos en consideración la situación jurídica, administrativa y judicial, debemos pensar en lo que le costará al trabajador cada uno de sus juicios, no solo por la lentitud de la administración de justicia debido a la gran cantidad de juicios que tiene cada Juzgado y a los pocos tribunales de lo Laboral, así como a su escaso personal, sino, además, por todas las trabas que trataré de oponer el patrono en defensa de su posición por lo que en general cada juicio puede durarle al trabajador un año, tiempo al cabo del cual el directivo, si triunfa, podrá recibir sus salarios no devengados por culpa imputable al patrono. Y debemos agregar que mientras tanto el directivo, por atender su juicio y por estarse presentando diariamente a ver si el patrono lo deja trabajar, no podrá prestar sus servicios para otro patrono, es decir que solo podrá subsistir en virtud de la caridad y préstamos de sus compañeros y, todo ello, sin haber incurrido, en la mayoría de los casos, en culpa alguna, pues su única falta, habrá sido la de desempeñar un cargo sindical. Interpretado en esta forma el "fuero sindical", dejaría la parte débil, la clase trabajadora, en la misma condición en que estaría si no hubiese sindicatos. Y esto es lo que sucede, porque en nuestros tribunales, hasta donde tengo conocimiento, el "fuero sindical", se interpreta de esta última manera, por lo cual los patronos tienen esa vía de escape para hostigar a los sindicatos, ya que por las razones expuestas, el directivo sindical, cuando se atreve a demandar a un patrono por un despido de hecho de la naturaleza que hemos analizado, sucumbe ante la potencia del empleador,

ya que no resiste lo dilatado del proceso, por carecer de me dios económicos para subsistir y además lo desespera el sistema engorroso de estar esperando que pase un tiempo prudencial para incoar su acción, pues no le será fácil estar interponiendo demandas diariamente, y hasta es posible que lo mirasen con malos ojos en el Juzgado por el cúmulo de trabajo que eso significaría, salvo, claro está, raras excepciones, que siempre las hay. De tal manera que según lo explicado he notado que el directivo, deja transcurrir quince días o más para plantear su demanda basado en el hecho de que se presenta diariamente a su trabajo y que el patrono le impide trabajar, juicio que como he dicho será tardado y tedioso. Y mientras tanto, el directivo sindical que viva como pueda.

Lo expuesto en los párrafos anteriores, sería distinto, justo, humano y además apegado al espíritu de la ley, si se condenara al patrono al pago de los salarios no devengados por el directivo sindical, por culpa imputable al patrono, de una sola vez por todo el tiempo que falte para que expire la garantía que establece el "fuero sindical". Para esta solución da pie nuestra constitución política porque examinando la cuestión, sacamos las conclusiones siguientes:

I) Tiene derecho el directivo sindical a que se le paguen los salarios que no devenga porque el patrono no le permite trabajar en vista de haberlo despedido de hecho? La respuesta es un sí, categórico, pues tal situación la garantiza el "fuero sindical", regulado en los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 Tr. y 212 Tr. primer inciso.

II) Y ahora veamos: será de justicia social que los salarios que hemos indicado, se le paguen al directivo sindical, de una sola vez, tal como lo hemos explicado en líneas anteriores y no por etapas como también lo hemos glosado en los párrafos que anteceden? La contestación según las consideraciones que hemos hecho, también debe ser afirmativa. En tal caso, ese derecho que tiene el directivo sindical, ese derecho que decimos que deriva del principio de justicia

social y cuyas razones ya anotamos, aunque no esté enumerado expresamente en la Constitución en una forma literal, es inobjetable que está comprendido en el Art. 195 C. P. ya citado.

Es jurídico y de justicia social que aquel que no viola la ley sea protegido por ésta y que aquél que le transgreda sea sancionado; y que al trabajador, en nuestro caso, el directivo sindical, sea tutelado por la ley con más consideración que cualesquiera otro, en lo que se refiere a las relaciones de trabajo por ser la parte débil de la relación laboral, la que si queda en igualdad con el patrono, como se quería en los pasados tiempos, sucumbirá y de nada servirán las leyes laborales. Por consiguiente las normas jurídicas de índole laboral, deben interpretarse con ese espíritu que ha animado a todos los legisladores, en todos los países, cuando se ha tratado de dictar los estatutos de trabajo. De tal manera que los tribunales deben interpretarse el "fuero sindical" en el sentido de que cuando el directivo sindical, por haber sido despedido de hecho, por el patrono, reclame el pago de salario no devengados por culpa imputable al patrono, si el directivo triunfa, el Juez debe condenar al dador de trabajo, al pago de todos los salarios que el directivo sindical no ha devengado ni podrá devengar, por culpa del empleador, por todo el tiempo que falte para que expire la garantía denominada "fuero sindical". Esto como repito es conforme a la ley, ya que el trabajador no ha provocado tal situación. Ha sido el patrono quien ha violado los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 Tr. , 212 Tr., inciso primero y el Art. 12 Tr., este último que dice:

"Nadie puede impedir el trabajo a los demás sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores, de los patronos o de la sociedad, en los casos previstos por la ley".

Asimismo está la solución que hemos apuntado, en armonía con los principios de justicia social tal como lo hemos explicado.

a) Directivo Sindical Traslado.- Empezaré este punto así: 1) La empresa "Algodonera, S. A.", tiene dos establecimientos en San Salvador. También tiene establecimientos en varios departamentos: cierto día, en el establecimiento que tiene en el barrio Santa Anita, pasa al directivo José López de un puesto a otro, sin variar en lo más mínimo su salario ni las demás condiciones de el contrato respectivo. Habrá traslado? La contestación es NO: 2) Con el mismo ejemplo: pasa al mismo directivo del establecimiento de Santa Anita al de la colonia Panamá. Habrá traslado? SI; y 3) Julián Sánchez trabaja para y a las órdenes de la empresa "Algodonera, S. A.", que tiene su establecimiento principal en San Salvador, pero también tiene otro establecimiento en Zacatecoluca. Este trabajador presta sus servicios como motorista de camión, acarreando algodón de Zacatecoluca a San Salvador, perteneciendo al personal de este último establecimiento, trabajando de cinco de la mañana a una de la tarde y devengando un salario de diez colones diarios. Todas estas condiciones constan en el contrato respectivo. Su hogar lo tiene en San Salvador y es directivo sindical de la sección de Zacatecoluca del Sindicato de la empresa mencionada. Es un directivo que está consciente de su misión y está logrando significativos éxitos para el sindicato en aquella seccional, porque es originario de dicha ciudad, lugar donde se le ha conocido siempre como hombre honrado, activo, trabajador y de principios progresistas. El patrono con el objeto de obstaculizar su labor de dirigente sindical, lo traslada a su establecimiento principal, en San Salvador, asignándole la empresa la tarea de llevar, siempre en camión, semilla de algodón de su establecimiento a una fábrica de aceite situada en Delgado. El salario del trabajador es el mismo o sean diez colones diarios y labora con el mismo horario. El traslado parece un mejoramiento para el trabajador Julián

Sánchez, pero la entereza de éste no se deja sorprender y de cide no trabajar en el nuevo puesto que se le ha asignado y pide que se le deje laborar en su antiguo cargo. Reclama por su traslado ante el Jefe de Personal de la empresa y como éste no atiende la reclamación, el trabajador demanda a su pa trono, exigiendo que se le reincorpore a su puesto anterior, pues no existe ninguna causa justa que opere en favor del patrono para que haya tomado tal decisión y ni siquiera ha actuado de conformidad con la ley, pues no ha justificado previamente causal alguna ante la autoridad competente. Además el trabajador pide que si no se le reintegra a su antiguo trabajo porque el patrono no lo permite, que se le paguen los salarios que no ha devengado ni podrá devengar por culpa imputable a su patrono. El patrono se resiste a incorporar al directivo a su antiguo empleo. El trabajador por su parte prueba los extremos de su demanda. Pero como no existe procedimiento alguno que permita ejercer coacción en el patrono para obligarlo a que reintegre al trabajador a su empleo anterior, no hay otra solución que la que prescribe la ley, condenar al patrono al pago de salarios no devengado por culpa de él. Y siguiendo nuestro pensamiento, repetimos que no debe obligarse al trabajador a que esté viajando desde San Salvador hasta Zacatecoluca para que el empresario le permita trabajar en su antiguo puesto, ya que esto es inoficioso dada la actitud del patrono manifestada en el juicio, de no recibir en su empleo anterior al trabajador y por las otras razones que he citado en el análisis de la situación contemplada en la letra (a). Además este caso implicaría mayores dificultades para el trabajador, pues económicamente saldría más dañado, viajando entre las dos ciudades mencionadas o permaneciendo en la última para cumplir con el requisito señalado. No hay razón pues para exigirle la presentación diaria a su antiguo puesto, ni para exigirle que esté presentando sus demandas cada semana o quince días. Prima facie el patrono ha rehusado acceder al reintegro que el trabajador solicita y por consiguiente es procedente condenarlo a pagar al directivo sindical los salarios que no ha

devengado y todos los que no podrá devengar por culpa de su patrono, de una sola vez, por todo el tiempo que falta para que expire la garantía que le otorga el "fuero sindical", que según nuestra legislación es la del año de su mandato y un año más, art. 212 Tr. De tal manera que si el traslado ocurrió cuando el directivo sindical tenía seis meses de haber sido electo, la condena comprenderá dieciocho meses.

Lo dicho es así porque el legislador ha considerado de "justicia social", ayudar en todo lo posible al trabajador para el logro del equilibrio de fuerzas entre los empresarios y la clase trabajadora, y uno de los medios adecuados para tal fin es la formación, funcionamiento y estabilidad de los sindicatos. De tal manera que el legislador ha creído conveniente poner un valladar a los traslados no consentidos por el trabajador, ya que como en el caso planteado pueden disfrazarse de mejoramiento cuando en verdad llevan otros propósitos, perjudiciales para la clase trabajadora.

En definitiva, la solución para el caso del traslado del "directivo sindical", no consentido por él, es la misma que la que hemos propuesto con respecto al despido del mismo sujeto, valiendo por consiguiente para este caso las mismas razones de justicia que asentamos en la letra "a" y los mismos principios de interpretación que expusimos en tal ocasión.

b) Directivo sindical desmejorado.- En este caso la solución debe ser la misma que se ha expuesto en las letras (a) y (b), pues en el fondo se trata de una misma cuestión, evitar que el patrono obstruya el ejercicio del derecho de asociación profesional. Para hacer más concreta la situación pondremos un ejemplo: Nicolás Hernández trabaja para y a las órdenes de la empresa "Construcciones, S. A"., prestando servicios como armador con un salario de ocho colones diarios y laborando de las ocho horas de la mañana a

las cinco horas de la tarde, con una hora de interrupción para tomar sus alimentos. Ya tiene un año de trabajar en tales condiciones para la empresa citada y nunca ha tenido problemas con su patrono. Pero resulta que el sindicato que se ha formado en la empresa y al cual se ha afiliado lo nombra directivo sindical. Este trabajador toma con gran entusiasmo su cargo y debido a su actividad el sindicato ha logrado grandes ventajas para los trabajadores. El patrono, entonces, toma cartas en el asunto, pues no le conviene que el sindicato siga progresando, y una de las medidas que toma es la de cercenar la directiva de la asociación profesional organizada por los obreros de su empresa. Para lograr sus propósitos empieza a hostigar a los directivos del sindicato, con malos tratos, traslados y desmejoramientos. A Nicolás Hernández lo pone como ayudante de armador con cinco colones diarios. Salta a la vista que lo ha desmejorado, sin embargo el trabajador no acepta el nuevo puesto que se le ha asignado y decide no trabajar en tanto no se le reincorpore a su antiguo puesto. El trabajador reclama ante su patrono pero éste no cede. Entonces el obrero plantea su demanda ante el Tribunal competente. El patrono no accede a reincorporar al trabajador a su antiguo puesto. El obrero pureba los extremos de su demanda. Qué debe resolver el Juez? Siguiendo el criterio expuesto en las situaciones anteriores, el Juez debe condenar al patrono a pagar al directivo sindical los salarios que no ha devengado y todos los que no podrá devengar por culpa del patrono, de una sola vez por todo el tiempo que le falte al directivo sindical para que expire la garantía que le otorga el "fuero sindical", en atención a las razones que ya hemos expuesto en los casos de las letras (a) y (b).

Hasta aquí el comentario del Art. 191 C. P., inciso último. Sí solo existiera el Art. 191 C. P. y el "fuero sindical", plasmado en el último inciso del citado artículo, no estuviera desarrollado en los Arts. 49 y 212 Tr., bastaría aquella disposición para que los trabajadores pudieran hacer valer, ante la autoridad competente, la garantía que

los confiere el fuero sindical, en la forma que hemos glosado el Art. 191 C. P.

B) Art. 49 Tr.- Para interpretar este artículo, lo transcribiré previamente:

Art. 49.- "No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44.

En los casos a que se refiere el inciso anterior, el despido de hecho no disolverá la relación de trabajo, conservando por tanto el trabajador, la totalidad de los derechos que le corresponden en su calidad de tal, hasta la terminación del descanso por maternidad o del período de garantía sindical, salvo que antes del vencimiento de esos plazos, quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato".

Comencemos por afirmar que si no existiese el inciso último del Art. 191 C. P., en virtud del Art. 49 Tr., el directivo sindical estaría siempre garantizando por el "fuero sindical". Esta última disposición tendría asidero legal en la Constitución Política, lo que se puede comprobar examinando el texto completo del Art. 191 C. P., aunque como he dicho, que tal disposición careciera del último inciso.

El Art. 49 Tr., solo expresa que "no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de los miembros de las Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44". Esto lo expresa en el pri-

mer inciso. Sin embargo, las mismas tres situaciones que hemos analizado en el Art. 191 C. P., inciso último, se encuentran comprendidas en el Art. 49 C. P., inciso último, se encuentran comprendidas en el Art. 49 Tr., que se ha transcrito. Es decir que conforme al Art. 49 Tr., el directivo sindical no puede ser: a) despedido de hecho; b) trasladado; c) desmejorado. Claro está que no puede serlo, sin justificación previa de una de las causales de los Arts. 43 y 44. Además no pueden ser despedidos, trasladados ni desmejorados los directivos de los sindicatos con personalidad jurídica, ni los de los sindicatos en vías de obtenerla, o sea de aquellas asociaciones profesionales que ya se constituyeron y están gestionando se les confiera la personalidad jurídica correspondiente. De esto último hablé en el Capítulo III, al tratar del fuero sindical, en general, por lo que me remito a esa parte, respecto a tal punto.

Ya vimos que si el directivo sindical, es despedido, trasladado o desmejorado, sin cumplirse los requisitos que la Ley Laboral exige, el directivo sindical tiene la protección del "fuero sindical", y puede entablar su acción ante el tribunal competente, pidiendo que se le reintegre a su antiguo puesto y que se le paguen los salarios que no ha devengado por culpa imputable al patronos, o sea porque no le permite trabajar en su cargo, de conformidad al contrato celebrado; y además a que en caso de que el patrono persista en su actitud negativa de no reinstalar al obrero en su puesto, se condene al empleador a pagar de una sola vez, al trabajador, los salarios que no podrá devengar hasta la terminación de la garantía sindical, que según hemos visto, en nuestra legislación, es de dos años. Ya vimos también que esta solución es la justa, tanto en el caso de despido de hecho, como en el traslado y el desmejoramiento. Como al analizar el Art. 191 C. P. inciso último, hemos glosado, según nuestro entender, con todo detenimiento las tres situaciones anotadas, no volveremos a repetir las razones jurídicas, de justicia social y humanas que expresamos en tal oportunidad,

las que en mi opinión son valdezas también para el examen del Art. 49 Tr.

Repito que en el inciso primero del Art. 49 Tr., están comprendidas las tres situaciones del inciso último del Art. 191 C. P., o sea a) despido del directivo sindical; b) traslado del directivo sindical; y c) desmejoramiento del directivo sindical.

Lo dicho es así por las razones siguientes: a) si el patrono despide o separa de hecho al directivo sindical, sin justificar previamente alguna de las causales de los Arts. 43 y 44 Tr., Qué es lo que ha ocurrido? Sencillamente que el patrono ha pretendido dar por terminado en forma arbitraria el contrato de trabajo que había celebrado con el directivo sindical, lo que según el Art. 49 Tr., inciso primero está prohibido. b) Si el empleador traslada al directivo sindical, sin justificar previamente ninguna de las causales de los Arts. 43 y 44 Tr., Qué es lo que ha pasado? Ha ocurrido lo mismo que en el caso anterior, o sea, que el dador de trabajo ha pretendido dar por terminado el contrato de trabajo que le une con el directivo sindical, en forma unilateral y arbitraria, pues no ha probado ante Juez competente, que le asiste alguna de las causales mencionadas en los Arts. 43 y 44, que lo habiliten para hacer el traslado que ha hecho. Si hubiese efectuado lo anterior, probando la causal correspondiente, el Juez lo habría autorizado para hacer el traslado y si el directivo no lo hubiese aceptado, el Juez habría dado por terminado el contrato de trabajo. Vamos a explicar más este punto. Supongamos que no existe el inciso último del Art. 191 C. P., ni el Art. 212 Tr. Se da la situación de traslado tal como la hemos planteado, es decir de hecho, por decisión únicamente del patrono. Qué pasa en este caso? Como ya lo he dicho, en esta situación, ocurre que el patrono ha querido dar por terminado el contrato de trabajo por su sola voluntad, y ha querido también, por su sola voluntad, imponer otro contrato al directivo sindical, cuestión que

está prohibida por el inciso primero del Art. 49 Tr. .

Qué debe hacer el directivo sindical en la situación planteada? El directivo sindical en este caso, tiene que resistirse a laborar en el nuevo cargo y plantear su demanda ante el Juez competente pidiendo se le paguen los salarios no devengados por culpa imputable al patrono hasta que se le reintegre en su antiguo puesto, y si esto no es posible, a que se le paguen los salarios que no podrá devengar por la misma razón apuntada, hasta la terminación de la garantía sindical.

c) Si el directivo sindical es desmejorado, qué ocurre? Lo que sucede es que el directivo sindical debe resistirse a trabajar bajo las nuevas condiciones impuestas unilateralmente por el empleador, y debe asimismo entablar sus acciones ante el Juez competente, las cuales son las de que se le reintegre en su puesto original y la de que se le paguen los salarios no devengados por culpa imputable al patrono, y caso de que el reintegro a su antiguo puesto no puerre posible, a que se le paguen de una sola vez los salarios que no podrá devengar por la misma razón apuntada, por todo el tiempo que falte para la expiración de la garantía sindical. Todo esto con base a las razones que expuse al analizar el Art. 191 C. P., en su último inciso.

Ahora veamos el segundo inciso del Art. 49 Tr. Según la opinión de algunos este inciso debe interpretarse en el sentido de que el despido de hecho de un directivo sindical, rompe la relación laboral que existe entre éste y su patrono. Lo único que ocurre es que el efecto de tal despido de hecho, es decir la ruptura de la relación citada queda en suspenso, pues solo se verifica al terminar el período de la garantía sindical, salvo dice el referido inciso que antes del vencimiento de ese plazo, quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato. Esta última parte está bien no podría ser de otra manera. Pero la fracción

que dice que al terminar la garantía sindical se rompe la relación laboral que vincula al dador de trabajo con el directivo sindical, por causa del despido de hecho de éste, es incongruente con el artículo 191 C. P. último inciso y con el 212 Tr. si se analiza a la luz de la opinión expuesta, porque tales preceptos prohíben el despido de hecho de un directivo sindical, a menos que se le pruebe previamente por parte del patrono una de las causales contempladas en los Arts. 43 y 44 Tr. Es decir que los Arts. 191 C. P. último inciso y 212 Tr. no le confieren, al despido de hecho, ningún efecto jurídico que traiga como consecuencia el rompimiento de la relación laboral que liga al patrono con el directivo sindical. Puestos en esta situación, cual es el artículo que hay que aplicar, de los consignados en nuestro código de trabajo vigente, que se refieren al "fuero sindical", el Art. 49 Tr., inciso segundo, o el Art. 212 Tr.? Según lo que hemos expuesto. No cabe duda que el precepto legal aplicable, en el caso del despido de hecho de un directivo sindical, a quien no se le ha justificado previamente una de las causales consignadas en los Arts. 43 y 44 Tr., ante el Juez competente es el Art. 212 Tr., porque es el que está acorde con la norma constitucional, es decir con el Art. 191 C. P., último inciso. Por lo demás como ya lo hemos dicho, el fuero sindical ni siquiera debería estar colocado en el Art. 49 Tr., porque tal institución es una garantía de carácter social, siendo entonces su verdadero lugar, el que tiene en la parte colectiva, donde se habla de los sindicatos, pues la Constitución Política de un estado de derecho, es la norma fundamental que prima sobre todas las demás leyes de tal estado. En el Proyecto de Código de Trabajo que está pendiente de estudio en la Asamblea Nacional Legislativa de nuestro país, el Art. 49 Tr., ha sido despedazado, ya que lo relativo al despido de hecho de las mujeres embarazadas, está contemplado en el parte que habla del Trabajo de las Mujeres; y lo que se refiere al despido de hecho de los directivos sindicales, está tratado únicamente en la parte colectiva de dicho proyecto. Dicho lo anterior quiero concluir, afirmando que, en mi opinión de

conformidad a lo explicado, el despido de hecho de un directivo sindical, nunca rompe la relación laboral que vincula jurídicamente a estos dos sujetos, ni en el momento de la manifestación del despido, ni al expirar el período de la garantía sindical como erróneamente lo expresa el Art. 49 Tr., pues el directivo sindical tiene derecho de presentarse a su trabajo, inmediatamente que haya vencido su garantía sindical. En este momento, si es despedido de hecho, tal acto produce sus efectos jurídicos pertinentes porque entonces ya no es directivo sindical.

Voy a intercalar una discusión, en este trabajo, sobre el siguiente punto. Hemos venido hablando de despido de hecho, lo que me induce a pensar que debe haber despido de derecho. Claro que lo hay, en mi opinión, pero la ley no habla de él. No obstante, la terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono, no puede ser otra cosa que un despido de derecho. El empleador entabla demanda contra un trabajador corriente o contra un directivo sindical, que es el caso que nos ocupa, alegando una o varias de las causales que la ley le confiere para que pueda dar por terminado el contrato de trabajo que lo une con el directivo sindical. Si prueba su causal, el juez competente en materia laboral, declara la terminación del contrato correspondiente, sin responsabilidad para el patrono, lo cual significa que el directivo sindical ya no tiene derecho a trabajar en la empresa respectiva, es decir, se le ha despedido, pues al notificársele la sentencia, eso es lo que el patrono le está diciendo por medio del juez; que está despedido, que ya no pertenece a su empresa, que está separado de ella. Pero esto no es un despido de hecho, sino un despido de derecho.

Dicho todo lo que antecede, quiero finalizar esta parte en la siguiente forma: Por qué hemos venido hablando de que el directivo sindical cuando es despedido de hecho, tiene derecho para reclamar salarios no devengados por culpa imputable al patrono? Cuál es el fundamento legal de esta ac

ción? Veamos: si a consecuencia de un despido de hecho un directivo sindical demanda a su patrono, hemos explicado que el directivo tiene derecho para pedir su reinstalo y el pago de salarios no devengados por culpa imputable al patrono, y si el reinstalo no se verifica porque el patrono se niega a ello, para que se le paguen todos los salarios que no podrá devengar por la misma razón, de una sola vez, por todo el tiempo que falte para la expiración del período de la garantía sindical. Puede ser que el patrono al ser demandado diga en la conciliación respectiva, que reinstalará al directivo sindical, pero sin cumplir tal promesa. Según nuestro derecho procesal laboral no existe procedimiento para poner al directivo sindical o a un trabajador corriente a laborar en una empresa, contra la voluntad de su dueño. No hay pues, procedimiento coercitivo para tal efecto. Por tal razón debe haber un sustitutivo, para el caso de que el empleador no cumpla con el reinstalo ofrecido. Si el empresario demandado no acepta reinstalar al directivo sindical, en la conciliación respectiva, en el fondo, estamos en la misma situación anterior, es decir, que el patrono se niega a dar trabajo al directivo sindical; suponemos siempre, que estamos en los dos casos, en la situación de un despido de hecho. Entonces vemos, que siempre se hace necesario el sustitutivo que salve el escollo mencionado. Quiero agregar, antes de pasar adelante, que en nuestra legislación laboral, no existe para el patrono, la obligación de dar trabajo, pues tal obligación no está comprendida en el Art. 28 Tr. Solo por excepción existe tal obligación, incurriendo así en el caso del Art. 35 Tr., el cual solo cito sin adentrarme más en el asunto, porque implicaría dilatar en demasía este trabajo, pero no obstante tendré que seguir refiriéndome a tal disposición en lo que fuere necesario. Pues bien, en el Art. 35 Tr., vemos que el Juez con competencia laboral si declara sin lugar la suspensión del contrato de trabajo, condenará al patrono al pago de los salarios correspondientes al tiempo que hayan estado interrumpidas indebidamente las labores y le prevendrá, además, que

las reanude en un tiempo prudencial que dicho funcionario le designará . Aquí notamos que hubo una suspensión de labores, es decir: a) que los trabajadores no laboraron porque el patrono no los dejó prestar sus servicios; b) que el Juez condena al patrono a pagar salarios al trabajador que no laboró por causa del patrono; c) que el Juez le ordena al patrono que reanude sus labores, lo que en el fondo equivale a que le obliga a dar trabajo a sus obreros suspendidos; d) que la ley faculta a los trabajadores para demandar la terminación de sus respectivos contratos con responsabilidad para el patrono, si éste no reanuda las labores; y e) que la ley también faculta a los trabajadores para demandar el pago de una cantidad equivalente a los salarios que habrían devengado durante el tiempo que han dejado de trabajar por causa imputable al patrono.

Analizado lo anterior vemos que la misma situación se da cuando el patrono infringe el fuero sindical, es decir, cuando el empleador despide de hecho a un directivo sindical, sin justificar previamente una de las causales de los Arts. 43 y 44 Tr., ante el Juez competente, pues lo que está ocurriendo es que el dador de trabajo niega al directivo sindical su derecho a prestar sus servicios; pero aquí ya no podemos hablar simplemente de causa imputable al patrono sino es pecíficamente de culpa imputable al patrono debido a que en este caso, el empresario, está consciente del resultado de su acción, se da perfectamente cuenta de que su actitud le produce un daño a la asociación profesional y al directivo sindical, un daño que el referido patrono tiene la intención manifiesta de causar, por lo que hasta se asemeja al dolo contemplado en el Art. 42.C., último inciso, de tal manera que hay malicia en el acto del patrono. Ahora bien, como hay la misma razón en este caso o tal vez más que en el caso del Art. 35 Tr., ya citado, la conclusión debe ser la misma, que al directivo sindical se le paguen salarios no devengados por culpa imputable al patrono. Pero cabe aclarar más este

punto. La ley dice: Art. 28 Tr., No. 2o. "Pagar al trabajador una cantidad equivalente al salario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono". Cito este precepto porque en él está el fundamento legal para el ejercicio de la acción del directivo sindical, pero notemos que la disposición mencionada habla de "una cantidad equivalente a los salarios...", lo que indica que el legislador en esta ocasión se aferró a los conceptos jurídicos laborales, pues se entiende que el salario es la retribución del servicio prestado tal como lo expresa el Art. 101 Tr., inciso lo. De tal manera que como el trabajador en nuestro caso concreto el directivo sindical, no ha prestado servicios, no se puede hablar de salarios no devengados por culpa imputable al patrono, sino de que se condene al patrono a pagar una cantidad equivalente a los salarios....., etc. Sin embargo, el legislador no ha sido consecuente con tal modo de tratar la situación planteada, porque en el mismo Art. 35 Tr., primer inciso, habla de que "se condenará al patrono al pago de los salarios ordinarios correspondientes al tiempo que hayan estado interrumpidas indebidamente las labores". De tal manera que en este caso, el directivo sindical suspendido, cobraría salarios, sin haber prestado servicios ... siendo por tal razón que es dable hablar en el caso del despido de hecho del directivo sindical de "salarios no devengados por culpa imputable al patrono".

Concluyo pues, afirmando, que por las razones apuntadas, la figura: "salarios no devengados por culpa imputable al patrono", en el caso del despido de hecho de un directivo sindical, tiene cabida en nuestro Código de Trabajo vigente y su fundamento lo dan, los Arts. 28, No. 2o. y 35 Tr.

Así dejo concluido el examen del Art. 49 Tr., ya que las situaciones que se contemplan en el "fuero sindical", enunciado en tal disposición, son las mismas del Art. 191 C. P., último inciso y, por consiguiente, se resuelven de la misma manera que las analizadas en el artícu-

lo últimamente citado. Valen asimismo, para el Art. 49 Tr., las mismas razones jurídicas, de justicia social y humanas que hemos asentado al analizar el Art. 191 C. P. último inciso.

C) Art. 212 Tr.- En este artículo se dan también las tres situaciones contempladas en los otros artículos que hemos analizado a saber: a) directivo sindical despedido; b) directivo sindical trasladado; y c) directivo sindical desmejorado.

En caso de darse cualquiera de las tres situaciones citadas, el directivo sindical tiene las mismas acciones que hemos visto, que son: reclamo de salarios no devengados por culpa imputable al patrono y reinstalo al cargo que desempeñaba. Las razones? Las mismas de carácter jurídico, de justicia social y humanas, que hemos expresado al examinar el despido, traslado y desmejoramiento contemplados en el Art. 191 C. P. inciso último y en el Art. 49 inciso primero, motivo por el que las omito, para evitar repeticiones.

También omito hablar respecto a la cuestión de si es o no inconstitucional este artículo por cuanto el "fuero sindical" contemplado en esta disposición, se extiende a un año más, en relación al tiempo que especifica el Art. 191 C. P. último inciso, que solo prescribe un año de duración, pues solo se refiere al período de elección y mandato de los directivos sindicales, período que según el Art. 199 Tr., apartado "A" No. 1o. y apartado "B" No. 1o., es de un año. Y en cambio el Art. 212 Tr.. inciso primero, da protección al directivo sindical durante el período que ejerce su mandato y un año más, o sea que el "fuero sindical" en el Art. 212 Tr., inciso primero, comprende una duración de dos años. Omito, digo, hablar sobre este punto porque ya dije que no hay inconstitucionalidad en tal situación, y lo he afirmado al examinar la cuestión del directivo sindical despedido, cuando analicé el Art. 191 C. P., último inciso, habiendo

expuesto en esa oportunidad los argumentos que considero son suficientes para fundamentar tal afirmación.

Para analizar completamente el Art. 212 Tr., me permitiré transcribirlo íntegramente.

"Art. 212 Tr.- Los miembros de las directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este código, no podrán ser despedidos o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el juez competente".

"No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el patrono no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directivo sindical del trabajador despedido, traslado o desmejorado, lo cual se presumirá siempre que el patrono, con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos que por motivos expresados y por su calidad le correspondan".

Al glosar el artículo copiado, lo único que cabe agregar es lo relativo al segundo inciso, situación justa y equitativa, pues si el patrono ignora que la persona despedida, trasladada o desmejorada, era directivo sindical, la garantía del "fuero sindical", no tiene fundamento para funcionar, ya que tal instituto trata de tutelar a la asociación profesional, pero en tal caso la intención del patrono no ha sido la de dañar, perjudicar u obstaculizar el sindicato y, por consiguiente, no ha violado el "fuero sindical". Pero siempre será como se relaciona si el empleador, como dice el artículo citado, reconoce sus derechos de directivo sindical a éste, con posterioridad, es decir al plantearse judicialmente, el reclamo respectivo por parte del directivo sindical. Cuáles son tales derechos? Serán el reintegro de su puesto en la empresa, con las condiciones de trabajo pactadas; conservación de su antigüedad; facultad para poder retirarse de su trabajo por motivos de su mandato sin-

dical, etc.

Queda analizado en esta forma el Art. 212 Tr., que siempre se resuelve por las mismas vías expuestas en el examen del Art. 191 C. P. último inciso.

Quiero llegado a este punto, hacer referencia al modo de pensar de algunos laboristas nuestros, ya que al consultar sobre este tema me han expresado que el directivo sindical, en cuanto al traslado y desmejoramiento, tiene que permanecer en su nuevo puesto porque no se le niega trabajo, siendo por tal razón que la única acción que le asiste es la de pedir que se le reintegre a su puesto original, de conformidad a su contrato. Probado que sea el traslado o desmejoramiento, sin que el patrono haya justificado previamente ante la autoridad competente una justa causa de las comprendidas en los Arts. 43 y 44 Tr., sin que haya desvirtuado, en el juicio que le entabla el directivo sindical, que el hecho alegado por el directivo sindical no le es imputable a él, o sea al patrono, el juez ordenará en su sentencia que el patrono reintegre a su antiguo puesto al directivo sindical objeto del traslado o desmejoramiento. Esta es como he dicho la opinión de algunos. Pero digo yo, que esta sentencia carecerá de eficacia, en el caso de que el patrono no la cumpla, que es lo que en la realidad ducedería, porque en nuestra legislación no hay un procedimiento compulsivo, para lograr el cumplimiento de una sentencia de tal naturaleza. Entonces replican ellos, al directivo sindical le queda expedito un camino más práctico, que es el de presentarse al departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo a denunciar su traslado o desmejoramiento y, una vez probado esto, el organismo administrativo impondrá una multa al patrono sin perjuicio de que siempre queda obligado a cumplir la norma o normas infringidas que, en este caso, son los Arts. 191 C. P., último inciso, 49 y 212 Tr., Si vuelve a infringirlos volverá a incurrir en la multa, tantas veces, como infracciones cometa en el mismo sentido. Con esto dicen, que-

daría resuelto el problema, porque el patrono no estaría dis puesto a realizar tanto desembolso de dinero. Estas multas tendrían su fundamento legal en los Arts. 476 al 480 Tr., Las multas no pueden pasar de quinientos colones por lo que podría darse el caso de que tal multa se impusiese en una cantidad mínima, lo que redundaría en beneficio del patrono, pues no sentiría el peso de la ley ni el económico, pudiéndo se decir entonces que no se conseguiría el objetivo deseado. Además el directivo sindical, mientras tanto, estaría desamparado, pues ni siquiera tendría la certeza de que lo reintegraría el patrono a su puesto original.

Quiero refutar la opinión expuesta con este otro argumento. La Ley, al instituir el fuero sindical, lo que ha querido es tutelar de una manera especial, la formación, organización y desarrollo de las asociaciones profesionales, y tanto se obstaculiza esa tutela con el despido de hecho de los directivos sindicales, como con su traslado o desmejoramiento. El patrono, tanto pretende dar por terminado el contrato individual de trabajo, del directivo sindical, con un despido de hecho, como con un traslado o un desmejoramiento. Si se tratase de un trabajador corriente, el caso de traslado y desmejoramiento, sin haber justa causa para ello, probado el hecho, produciría terminación de contrato y el patro no sería condenado a pagar al trabajador su indemnización y las demás prestaciones que le adeudare. Este trabajador sale mejor protegido, pues el directivo sindical, según el modo de pensar que venimos refutando, se encontraría en la situación de estar denunciando al Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo, el hecho del traslado o desmejoramiento, cada vez que ocurriese, mientras tanto, si se trata por ejemplo, de una desmejora de salario, el directivo sindical estaría ganando menos, con perjuicio de su bienestar del de su familia y del sindicato; y si solo se tratase de un traslado, con perjuicio de su bienestar síquico y en detrimento de la asociación profesional.

No debemos olvidar que cuando un patrono recurre al traslado o desmejoramiento de un Directivo Sindical su intención es la de deshacerse de ese directivo. Por eso, en mi opinión, deben tratarse tales situaciones en la forma que las he expuesto permitiendo que el directivo sindical se resista a laborar en el nuevo puesto y pidiendo al patrono ya sea en forma convencional, o judicialmente, que lo reintegre a su cargo originario según el contrato celebrado y, caso de negarse al patrono a tal petición, el juez competente, probados que sean los hechos por el directivo sindical, debe condenar al empleador a pagar al directivo sindical, salarios no devengados por culpa imputable a dicho patrono.

Si el traslado o desmejoramiento de un directivo sindical no se tratan en la forma expresada, según mi opinión, la ley en este aspecto sería letra muerta, porque el patrono viéndose en la situación concreta de un traslado o desmejoramiento de un directivo sindical, a quien no se le ha justificado previamente una justa causa, se quedaría con la ventaja de que el directivo sindical tendría que estar laborando en el nuevo puesto con todos los perjuicios que dicho cargo podría ocasionarle, si se opta por tratar de manera distinta a la que en mi opinión es la verdadera interpretación según lo he expuesto, las situaciones del traslado y del desmejoramiento, ya que el directivo sindical al optar por demandar al empresario lo que obtendría es una sentencia ineficaz según lo ya expresado; y si se decide por denunciar los hechos al Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo, lo que obtendría es que multasen al empresario, cada vez que infringiere las normas que se refieren al fuero sindical. No ocurre lo mismo si se interpreta el fuero sindical en cuanto al despido y desmejoramiento en el sentido de que el directivo sindical está en su derecho si se resiste a trabajar en el nuevo cargo y demanda al patrono, para que lo reintegre a su antiguo puesto, pues si el patrono no se aviene a esto, será condenado, según mi opinión, a pagar al directivo sindical, salarios no devengados por culpa imputable al patro-

no. Además, en el despido como en el traslado y desmejoramiento del directivo sindical, el ejercicio de la acción a que hemos venido refiriendo, no constituye obstáculo para que también, se denuncien tales hechos al Departamento de Inspección ya mencionado, y para que este órgano administrativo comprobados que sean tales hechos imponga las multas respectivas al empresario. Así debe decidirse la cuestión para que el fuero sindical tenga su positividad debida, en nuestra realidad laboral.

Cabe hablar aquí de la cuestión relativa a como legítima su personería, el directivo sindical, Si se trata de un sindicato ya formado acreditará su calidad con la certificación que le haya extendido el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, Art. 383 Tr., inciso primero. Cuando es un sindicato en formación con la certificación del acta de constitución. Ahora bien, deberá probarse la existencia del sindicato?. No, porque el Ministerio de Trabajo, no puede estar extendiendo credenciales de sindicatos inexistentes.

4) Extensión del Fuero Sindical según los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 Tr. y 212 Tr.-

Al hablar del fuero sindical, en una forma general, en el capítulo III, de la presente tesis, en el numeral quinto del capítulo citado he tratado todo lo referente a la extensión del fuero sindical. Por tal razón en esta ocasión concretaré la cuestión lo más que me sea posible.

La Extensión del Fuero Sindical conforme a lo que disponen los Arts. 191 C. P., 49 y 212 Tr., se puede tratar en una forma global.

Examinando de tal manera la cuestión, tenemos que en los artículos citados, el fuero sindical, solamente se extiende a los directivos sindicales, En Panamá, Argen-

tina y algunos otros países esta garantía es más amplia ya que en ella se comprende además de los directivos sindicales a otros representantes de los sindicatos. Pero nuestra legislación es clara y precisa en tal punto y los tres artículos citados, solamente se refieren a los directivos sindicales y lo mismo ocurre en Guatemala, no así en Honduras donde el fuero sindical con una modalidad muy propia protege también a los fundadores de un Sindicato, sean o no directivos.

Los Directivos sindicales pueden serlo de todo un sindicato, estos constituyen la Junta Directiva General; pero también hay juntas directivas de las secciones y subsecciones de un sindicato, tal como lo prescribe el Art. 202 Tr. que dice:

"Las juntas directivas serán de tres clases: generales, seccionales y subseccionales. Las primeras tendrán a su cargo la dirección y administración de todo el sindicato; y las otras, las de la respectiva sección o subsección".

De lo anterior resulta que podría preguntarse: el "fuero sindical", en la legislación salvadoreña, comprende a las tres clases de directivos sindicales mencionadas? la respuesta tiene que ser afirmativa, porque el Código de Trabajo vigente no hace distinciones en este aspecto, ni tampoco prohíbe que las directivas de las secciones y de las subsecciones, sean protegidos por la garantía que nos ocupa.

El "fuero sindical", pues, en nuestro derecho del trabajo tutela a los directivos de los sindicatos de empresas privadas y de las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas así como a los directivos sindicales de las secciones y de las subsecciones, federaciones y confederaciones.

También cabe esta otra pregunta: El "fuero sindical", en el derecho laboral salvadoreño protege solo a los directivos de los sindicatos con personalidad jurídica

o tutela así mismo a los directivos de los sindicatos que to davía no tienen personalidad jurídica pero están gestionando su obtención? En este punto el Art. 49 Tr. es claro, ya que en su inciso primero dice:

"No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, ..."

De tal manera que la contestación es afirmativa. El "fuero sindical", en nuestro Código de Trabajo garantiza a los directivos de los sindicatos con personalidad jurídica y a los que están en vías de obtenerla.

En el capítulo III al tratar el "fuero sindical" en el número quinto de dicho capítulo, expuse las razones de esta situación y a esa parte me remito.

Con lo dicho basta, en mi opinión, para dar por concluido el examen de este punto.

5) Beneficios que otorgan los artículos 191 C. P., último inciso, 49 Tr. y 212 Tr.-

Sobre este aspecto ya hice un análisis extenso en el capítulo III, al hablar en el número sexto del citado capítulo, en forma general sobre esto mismo por lo que trataré, en esta ocasión de ser un poco breve.

Para mejor comprensión de este punto transcribiré a continuación los Arts. 191 C. P. último inciso, 49 Tr. y 212 Tr., que se refieren al "fuero sindical".

"Art. 191 C. P. último inciso dice así:

"Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán

ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente".

"Art. 49 Tr. No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44.

En los casos a que se refiere el inciso anterior, el despido de hecho no disolverá la relación de trabajo, conservando por tanto el trabajador, la totalidad de los derechos que le corresponden en su calidad de tal, hasta la terminación del descanso por maternidad o del período de garantía sindical, salvo que antes del vencimiento de esos plazos, quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato".

"Art. 212 Tr. Los miembros de las directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este Código, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el Juez competente".

"No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el patrono no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directivo sindical del trabajador despedido, trasladado o desmejorado, lo cual se presumirá siempre que el patrono con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos

que por los motivos expresados y por su calidad le correspondan".

Así mismo me permito transcribir el inciso primero y el numeral 13 del Art. 32 Tr., así como el Art. 41 Tr., los dos ubicados en el Capítulo IV, que habla de la "Suspensión del Contrato de Trabajo".

"Art. 32.- Sin perjuicio de los demás derechos y obligaciones que emanen del contrato de trabajo, la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del patrono de pagar el salario, se suspenderán por las siguientes causas:

13) Por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores".

"Art. 41 Tr. La suspensión del contrato no afectará la antigüedad del trabajador; pero el tiempo que durare no se computará como tiempo trabajado".

De la transcripción que hemos hecho, de las disposiciones legales que se refieren al "fuero sindical" y otras que se relacionan con él, sacamos los beneficios que dicha garantía otorga, los que expondremos así:

a) Seguridad de parte del directivo sindical de que no será despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin que el patrono justifique previamente ante el Juez competente, una justa causa, que será, alguna de las expresadas en los Arts. 43 y 44 Tr., de conformidad al Art. 49 Tr., inciso primero, todo durante el período de su mandato sindical y por un año más con posterioridad al citado mandato, de conformidad al Art. 212 Tr.

b) Seguridad de que el directivo sindical por consecuencia de su cargo, pueda dejar de prestar sus servicios a la empresa en que labora, surgiendo, únicamente, a

consecuencia de tal situación, la suspensión del contrato de trabajo, conforme lo prescribe en el Art. 32 Tr., inciso primero y causal 13a. del mismo.

c) Seguridad por parte del directivo sindical de que el empleador le guardará su puesto y lo reintegrará a su ocupación dentro de la empresa, cuando el referido directivo haya cumplido con el desempeño de su cargo sindical.

Este literal tiene su base en los artículos citados en los párrafos anteriores y en los siguientes:

"Art. 33 Tr.- La suspensión del contrato individual de trabajo opera sin necesidad de declaratoria judicial en las causales 1a., 2a., 3a., 8a., 9a., 10a., 11a., y 13a., del artículo anterior (Art. 32); pero esta última causal sólo podrá ser invocada por el trabajador, quien deberá manifestar al patrono, con tres días de anticipación por lo menos, su deseo de interrumpir sus labores, debiendo señalar a la vez la fecha probable de reanudación de las mismas. En las demás causales la suspensión operará previo el procedimiento establecido en la ley".

La última causal a que se refiere el artículo copiado es la 13a., del Art. 32 Tr., la cual ya he transcrito y se refiere a que si el directivo sindical por el ejercicio de su cargo, se encuentra impedido para ejercer en forma normal su cargo de trabajador en la empresa a que pertenece, el contrato de trabajo se suspende.

Por otra parte el Art. 37 Tr. dice:

"El trabajador tendrá derecho a que se le reintegre en su puesto inmediatamente que haya cesado la causa que motivó la suspensión del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 43 causal 10a."

d) Seguridad de que el lapso de suspensión del contrato de trabajo del directivo sindical, tal como se ha explicado en la letra "a", se estimará como servicios prestados, pero solo para el efecto de que el trabajador conserve sus derechos de tal, todo con base en los Arts. 32 Tr., inciso primero y 41 Tr., las cuales ya se transcribieron.

No obstante el Art. 41 Tr., dice expresamente que la suspensión de que hablamos no se computará como tiempo trabajado, de tal manera que aunque diga el mismo artículo que la suspensión del contrato de trabajo no afecta la antigüedad del trabajador, esto solo significa que por dicha suspensión no queda interrumpida la relación laboral y, por consiguiente, el trabajador, en nuestro caso, el directivo sindical, no ha perdido todo su tiempo anterior a la suspensión, para los efectos de una indemnización por ejemplo, o de cualquier otra ventaja a favor del trabajador en la que se tome en cuenta su tiempo de trabajo en la empresa correspondiente. Pero eso sí, el tiempo que durare la suspensión no se computará como tiempo laborado.

En otras legislaciones, como la argentina si se computa el tiempo que dura la suspensión, como tiempo trabajado.

Las cuestiones generales sobre los beneficios que otorga el "fuero sindical", ya las traté en el capítulo tercero, numeral sexto. Aquí solo he tratado de analizarlos conforme a nuestra legislación. Por lo que toca al despido, traslado o desmejoramiento, también ya los traté en el capítulo tercero y al analizar e interpretar los Arts. 191 C. P. inciso último y 49 Tr., y 121 Tr., en donde examiné con to dos los detalles y razones que consideré suficientes, las situaciones a que hago referencia, por lo que considero innecesario repetir lo ya expresado en tales oportunidades.

6) Límites de los beneficios contenidos en los

Arts. 191 C.P. último inciso y 49 y 121 Tr.-

Todos estos puntos relativos a los beneficios que otorga el "fuero sindical" y a los límites de tales beneficios, los he tratado en forma extensa en el capítulo III, al hablar del "fuero sindical", en una forma general, razón por la que en esta oportunidad, estoy tratando de ser lo más breve y concreto que se pueda en lo atinente a estas cuestiones.

Todas las causales enumeradas en los Arts. 43 y 44 Tr. son límites del "Fuero Sindical" y por consiguiente constituyen, también, limitaciones a los beneficios que otorga la garantía mencionada. De tal manera que si el patrono justifica, previamente, una de las causales consignadas en cada uno de los artículos citados, tendrá facultad para despedir, trasladar o desmejorar al directivo sindical. Si no lo hizo previamente y despide, traslada o desmejora al directivo sindical, y éste le entabla juicio y prueba su acción, el patrono debe ser condenado al pago de salarios no devengados por su culpa.

Examinar cada una de las causales de los Arts. 43, y 44 Tr., haría este trabajo muy dilatado, pues cada uno de tales artículos puede ser objeto de una tesis, pero en términos generales las he tratado en el capítulo tercero, ocasión en la cual he intentado hacer una clasificación de ellas, por lo que me remito al citado capítulo, en donde se encontrará lo suficiente, respecto a este punto, no siendo necesario, en consecuencia, según mi entender, volver a repetir lo que ya se dijo en aquella jornada.

7) Conveniencia o Impropiiedad de Reformar los Artículos 191 C. P. inciso último, 49 y 212 Tr.

Ya en el número dos del presente capítulo, he insinuado algo a este respecto, pero en esta ocasión trata-

ré el asunto con más precisión.

Pienso que los tres artículos citados deben ser reformados, porque es conveniente que los estatutos laborales sean claros y sencillos, con el objeto de que los grupos sociales que intervienen en la aplicación de tales leyes, sobre todo la parte débil, la clase trabajadora, las comprendan, para que la clase obrera y la patronal encuentren en el derecho del trabajo, no un instrumento de lucha que ahonde más sus divergencias, mediante interpretaciones oscuras, injustas y faltas de equidad, como consecuencia de vacíos, contradicciones y disposiciones confusas, consignadas en los Códigos de Trabajo, sino una fórmula jurídica que los mantenga en un clima de paz y de armonía, tal como lo afirma el Art. lo. de nuestro Código de Trabajo que dice:

"El presente Código tiene por objeto armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo y se funda en los principios generales de derecho establecidos en el capítulo II del Título XI de la Constitución Política."

A través del articulado del Código de Trabajo se pueden ver otras disposiciones impregnadas del mismo espíritu de armonía obrero-patronal. Asimismo el Art. 182 C. P., inciso primero, pregona ese mismo principio vital, siendo esta disposición fundamental la que sirve de basamente al Código de Trabajo.

Siendo nuestro criterio el esbozado en estos últimos renglones, somos de opinión que el último inciso del Art. 191 C. P., debería reformarse; y la redacción que en nuestro modo de pensar sería la más acertada sería la siguiente:

"Los miembros de las directivas de los sindicatos deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato y hasta un año después de

haber cesado en el ejercicio de sus funciones, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, una causa". Lo mismo se aplicará a los otros representantes sindicales que designen las leyes secundarias laborales.

Lo agregado en la redacción propuesta es la frase "y hasta un año después de haber cesado en el ejercicio de sus funciones", edición que propongo para que haya concordancia entre el Art. 191 C. P. inciso último y el Art. 212 Tr., inciso primero, con lo cual quedaría vacía la especulación de si el inciso primero del Art. 212 Tr., es o no inconstitucional, en relación con el Art. 191 C. P., último inciso, todo para mayor claridad, ya que en verdad, como lo he expuesto a otro lugar, no existe tal inconstitucionalidad. Además se le ha agregado lo relativo a "otros representantes sindicales", de los cuales he hablado en el Capítulo III, No. 50.

Otra modificación en la redacción propuesta es la de sustituir "causa Justa", por la expresión "causa legal". Esto lo propongo debido a que lo justo no es siempre lo legal, lo jurídico, lo que está conforme a derecho. Al interpretar una norma de derecho, se puede hacer acudiendo a los principios de justicia, pero no se debe, por tal motivo, tomar como sinónimas las dos expresiones. Ni todo lo que es derecho es justicia, ni toda la justicia es derecho. La justicia es el valor que persigue el derecho, lo que hasta hoy, no ha alcanzado aún, en toda su plenitud. Es por tal motivo que aunque el patrono tenga una causa justa, para despedir, trasladar o desmejorar, al directivo sindical, si no es de las comprendidas en los Arts. 43 y 44 de nuestro Código de Trabajo, no puede alegarla previamente para lograr su propósito, porque solo las causas legales, las contempladas por la ley laboral, son las que puede invocar el patrono, según el Art. 49 Tr. inciso primero.

En cuanto a lo últimamente expresado, se podrá decir que no tiene importancia porque todas las causales de los Arts. 43 y 44 Tr., son justas y son legales. La cuestión para mí no estriba en sí, en este caso, los dos conceptos coinciden, sino distinguir la naturaleza, lo intrínseco de cada uno de tales conceptos. Por lo demás, no se puede afirmar así por que sí, que todas las causales a que se refieren los artículos citados son justas. Habría que hacer un análisis de cada una para llegar a tal conclusión, pero eso no cabe en el estudio que ahora haremos amén de que prolongaría indebidamente este trabajo.

Sin embargo, todo lo que digo en estos últimos renglones, es una mera disquisición, ya que nuestra constitución es de aquel tipo que en la doctrina constitucional, se denominan rígidos, debiéndose tal calificativo al hecho de que para reformarlas, se necesitan muchas formalidades, incluyendo la convocatoria a una asamblea constituyente que es en definitiva quien realiza las reformas de una constitución del tipo citado, lo cual entre nosotros, está preceptuado en el Art. 222 C. P.

Por las razones apuntadas, en nuestro medio solo hemos visto desde hace algún tiempo, reformas en nuestro estatuto fundamental, a raíz o golpes de Estado.

En cuanto a los Arts. 49 y 212 Tr., opino que su reforma debería comenzar por refundir en un solo artículo, las dos disposiciones, las que en mi opinión, al reunirse en un único precepto, quedaría redactado así:

"Los miembros de las directivas de los sindicatos, con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sin que se justifique previamente

ante autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los Arts. 43 y 44".

"No obstante lo dispuesto en los incisos anteriores, el patrono no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directivo sindical del trabajador despedido, trasladado o desmejorado, lo cual se presumirá siempre que el patrono, con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos que por los motivos expresados y por su calidad le corresponden".

"Los derechos concedidos en el presente artículo a los directivos sindicales en el ejercicio de su mandato se entienden conferidos también a los suplentes y a los demás representativos sindicales que los estatutos designen cuyo número no excederá del tres por ciento".

Este artículo con la redacción que se ha formulado quedaría ubicado en el lugar del Art. 212 Tr., en la parte colectiva de nuestro Código de Trabajo, porque es una garantía para el mejor desarrollo y mantenimiento de las asociaciones profesionales.

Además he comprendido en el artículo, tal como lo he redactado, a los directivos suplentes, en el último inciso, por considerar que también ellos, deben ser protegidos por el "fuero sindical", ya que el patrono puede, asimismo, hostigar a un sindicato despidiendo, trasladando o desmejorando a los suplentes, pues en esta forma dejaría sin elementos capaces a la asociación profesional, cuando por cualquier motivo los directivos propietarios, no pudieren ejercer sus funciones. No hay que olvidar que la clase trabajadora carece, por su misma condición, de elementos natos, que tengan la preparación suficiente para poder dirigirla, por lo que hay que buscar la manera más efectiva de protegerla.

Finalmente he omitido lo que se refiere a las mujeres embarazadas, porque considero que su tutela procede de un fundamento distinto, y por esa razón, debe ser objeto de una disposición distinta, hasta quizá con un tratamiento más benigno, en cuanto se refiere a prestaciones inmediatas, por lo menos mientras no se hayan creado instituciones verdaderamente adecuadas y eficientes, para el proceso de la creación y desarrollo de una nueva vida, del niño. Por eso en el Proyecto de Código de Trabajo, esta situación se ha plasmado en el capítulo relativo al Trabajo de las mujeres.

En esta forma dejo concluido este punto, relativo a la reforma de los artículos 191 C. P. inciso último y 49 y 212 Tr., cuestión que sí es factible en nuestro medio.

CAPITULO V

FUERO SINDICAL EN CENTROAMERICA

- 1.- Guatemala.- 2.- Honduras.- 3.- Nicaragua.-
- 4.- Costa Rica.- 5.- Panamá.-

1.- GUATEMALA.- En la mayoría de las legislaciones de Trabajo, se contempla expresamente la institución del "Fuero Sindical". Los países latinoamericanos se han preocupado por la implantación de este estatuto protector, de las Asociaciones Profesionales, y la mayoría consagra esta garantía sindical, en sus leyes laborales.

Como en este trabajo solo nos corresponde hablar, en cuanto a la figura jurídica que comentamos, de los países centroamericanos, a estas repúblicas se concretará el presente capítulo.

En Centroamérica, solamente he hallado la institución del "Fuero Sindical" en cuatro de sus Repúblicas que son: Guatemala, Panamá, El Salvador y Honduras. Nicaragua y Costa Rica, no cuentan con tal estatuto jurídico, lo que es de lamentar, pues es una garantía fundamental que protege al Directivo Sindical, en cuanto trabajador, a la Asociación Profesional, a la Libertad Sindical en general y, en última instancia, es un factor que contribuye a equilibrar las fuerzas entre la clase trabajadora y la patronal y por ende ayuda, también, a la armonía obrero patronal, que es el fin esencial que persigue el Derecho del Trabajo, estatuto, que, hasta hoy, ha sido la fórmula jurídica que ha logrado mayor éxito, en el aspecto de alcanzar una mejor concordia entre la clase patronal y la obrera, dentro de un régimen de "auténtica democracia".

Pues bien, tenemos que Guatemala cuenta con la figura jurídica del "Fuero Sindical". Transcribo el artículo

pertinente que en el Código de Trabajo de Guatemala se refiere a esa garantía sindical y que es el Art. 223 "D". Para mejor comprensión lo copio todo:

"Art. 223. El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en los libros de actas y acuerdos y lo que exijan los Estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son en consecuencia, puramente ejecutiva y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

b) Sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el artículo 6º de la Constitución, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio, que sepan leer y escribir, trabajadores activos en el momento de la elección y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la Comisión de delito o por violación de las leyes de trabajo o de Previsión Social.

La falta de alguno de esos requisitos implica inmediata cesación en el cargo, en el caso de que la designación haya sido hecha:

c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;

d) Hasta cinco de sus miembros, si se trata de Sindicatos de trabajadores, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñan y, en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que éste "compruebe previamente", ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que hay justa causa para dar por terminado el corres-

pondiente contrato. Al efecto, dichos Tribunales deben tramitar esos juicios con toda la rapidez posible.

La mencionada inamovilidad dura todo el tiempo que los miembros del Comité Ejecutivo que gocen de ella, estén en el ejercicio de sus respectivos cargos sindicales y hasta seis meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

La Inspección General de Trabajo, previa consulta con el titular del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, debe indicar concretamente cuales miembros del Comité Ejecutivo deben gozar del expresado privilegio, a cuyo efecto ha de tomar en cuenta la importancia de las funciones que cada uno de dichos Miembros desempeñe. En todo caso, el Presidente o Secretario General debe gozar de esa prerrogativa. Esta última puede pedirse al solicitar la inscripción del Sindicato o en cualquier otro momento y desde que se pida se consideran inamovibles todos los miembros del Comité Ejecutivo, pero una vez que la inspección General del Trabajo haga la calificación que proceda, solo los que ella designe han de disfrutar del correspondiente derecho. Dicha inspección debe dictar su respectiva resolución dentro de los diez días siguientes a la presentación de la mencionada solicitud .

e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del Sindicato y se prueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar, por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegarla en cualquiera de éstos, en parte o en todo, temporal o permanentemente.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su existencia se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmada por todos los Miembros del Comité Ejecutivo y por el Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, o, en su defecto, por un Inspector de Trabajo.

f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del Sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

g) Es responsable para con el Sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los Miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste haciientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;

h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los Miembros del Sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e

i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañan. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquella".

Al examinar la letra "D" del Art. 223 Tr. del Código de Trabajo de Guatemala, se nota inmediatamente una gran diferencia con respecto al "Fuero Sindical" salvadoreño y, desde ya, afirmo que dicha institución está regulada en mejor forma entre nosotros, ya que se ajusta con mayor exactitud al propósito, al espíritu que anima la garantía sindical que nos ocupa, pues el objeto fundamental que persigue es la protección de la "Asociación Profesional".

Veamos algunas denominaciones que aunque no tienen mayor importancia, es del caso mencionarlas. La cartera que se ocupa de los asuntos de trabajo en Guatemala, se llama "Ministerio de Trabajo y Bienestar Social". La Junta Directiva nuestra se denomina allá, "Comité Ejecutivo".

Los Tribunales que atienden los asuntos de trabajo se llaman en Guatemala, "Juzgados de Trabajo y Previsión Social".

Ahora analicemos el Art. 223 Tr. del Código de Trabajo de Guatemala, en lo que se refiere a la letra "D" que es la que trata del "Fuero Sindical".

Según la disposición citada, solo cinco miembros del Comité Ejecutivo, gozan del "Fuero Sindical". De conformidad al mismo artículo citado, letra "C", los miembros del Comité Ejecutivo no pueden ser menos de tres, ni exceder de nueve. En tal caso, en lo que respecta al número, si el Comité Ejecutivo está compuesto de tres, cuatro o cinco miembros, no hay problema, todos están protegidos por el fuero sindical. En ese caso podríamos decir que el resultado es el mismo que entre nosotros, pues en nuestra legislación, todos los miembros de la Junta Directiva de un Sindicato están protegidos por la garantía sindical que examinamos. Pero si el Comité Ejecutivo está formado por seis, siete ocho o nueve miembros, que es el máximo en la legislación guatemalteca, la cosa cambia pues los sindicatos de El Salvador, es-

tán en ventaja en relación con los de Guatemala. En esta situación coadyuvan otros organismos para que funcione el "fuero sindical" en Guatemala. Como solo cinco pueden estar tutelados por la garantía que glosamos, resulta que hay que elegir quienes serán esos cinco. El párrafo tercero de la letra 2da, del Art. 223 Tr. de Guatemala, decide la cuestión. En primer lugar afirma que el Presidente o Secretario General del Comité Ejecutivo, goza siempre de la garantía sindical que nos ocupa. Esto significa que cuando el número de miembros del Comité Ejecutivo, es seis, siete, ocho o nueve, como solo cinco pueden ser protegidos por el "fuero sindical", el párrafo tercero de la letra "d" del Art. 223 Tr., que hemos citado decide que la elección le corresponde a la Inspección General de Trabajo, previa consulta que debe hacer al Ministro de Trabajo y Bienestar Social. Ahora bien, como el Presidente o Secretario General, siempre goza de la garantía sindical que glosamos, resulta, que, en verdad, la inspección General de Trabajo solamente escogerá en tales casos a cuatro miembros. Este organismo para efectuar la calificación de los miembros deberá tomar en cuenta la importancia de las funciones que cada miembro desempeñe.

Otro punto es el siguiente: la garantía puede ser solicitada por el Sindicato al pedir la inscripción del mismo o en cualquier otro momento. Como el Sindicato está interesado en la garantía sindical, es claro que siempre la pedirá. Pero supongamos el caso extremo de que no la solicite, qué sucede?. En esta situación debe interpretarse la disposición que analizamos y tenemos que la parte tercera de la letra "d" del Art. 223 Tr., dice, que la solicitud puede ser pedida por el Sindicato, de donde resulta que es optativa la obtención de dicha garantía, es decir que el Sindicato puede pedirla o no; pero aunque no la pida, como de conformidad con la doctrina del Derecho del Trabajo, los derechos que conceden las leyes del trabajo no pueden renunciarse por la clase trabajadora, lo cual confirma la Constitución Política de Guatemala en su Art. 69 C. P. que dice: "Son irrenuncia-

bles los derechos y beneficios que esta Sección establece, y su enumeración no excluye otros, derivados de los altos principios de justicia social, que la ley consigne", resulta que si el Sindicato no solicita la garantía, caso raro o extremo como hemos dicho, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, por medio de la Inspección General de Trabajo, de oficio, la concederá, observando los requisitos que le impone el Art. 223 Tr., letra "d", párrafo tercero.

También veamos esta otra cuestión. Cuando el Sindicato pide la garantía sindical se dan dos situaciones, según la disposición que examinamos. Primera: desde que el Sindicato solicita la prerrogativa sindical, todos los miembros del Comité Ejecutivo quedan protegidos por el fuero sindical; no pueden ser despedidos, gozan de estabilidad, hasta que la inspección general de trabajo hace la designación de quienes son los miembros que gozarán de la garantía sindical. Esta es la única etapa en que podríamos decir que el fuero sindical de Guatemala, se parece al fuero sindical nuestro, pero solo en cuanto se refiere a su extensión respecto a los miembros que protege. SEGUNDA: desde que la inspección general de trabajo hace la calificación que se ha expresado, solo gozarán de estabilidad, los miembros del Comité Ejecutivo que aquél organismo ha designado.

De conformidad con lo expuesto vemos también que la clase trabajadora salvadoreña tiene una ventaja más respecto a la de Guatemala, ya que en nuestra legislación, podemos decir que el fuero sindical, opera de pleno derecho, pues solo basta que el trabajador tenga la calidad de Directivo sindical, para que se halle protegido por aquél estatuto; no ocurre lo mismo en el sistema Guatemalteco, donde en definitivo, la garantía sindical tiene que ser concedida por el Ministerio del Trabajo y Bienestar Social, por medio de la Inspección General de Trabajo. No solo pues, hay desventaja en cuanto a la extensión numérica de los miembros a quienes protege el fuero sindical, sino también en cuanto

a la fuente efectiva de dicha garantía. Además no son ni siquiera los miembros del sindicato los que intervienen en la elección, como por ejemplo en Venezuela, en donde también hay límite respecto a la extensión personal del número de miembros directivos que tutela la garantía sindical, pero en donde quien designa los directivos amparados, son los estatutos del sindicato y no un organismo extraño a la Asociación Profesional.

También tenemos que el fuero sindical, tal como está legislado en Guatemala, solo otorga el beneficio de no poder ser despedido, el directivo sindical, durante el ejercicio de su mandato que puede ser hasta de dos años y durante seis meses más. No contempla el traslado ni el desmejoramiento. Esta es otra desventaja de la clase obrera guatemalteca respecto de la salvadoreña. Esto no amerita más comentario que, el que en nuestra opinión, el fuero sindical está regulado deficientemente en Guatemala, dado el espíritu que anima a tal Institución que es el de proteger a los Sindicatos y fomentar su desarrollo.

El tiempo durante el cual está protegido el Directivo sindical, en Guatemala, si puede llegar a ser mayor que el lapso que otorga la legislación salvadoreña, pues en aquella legislación podría comprender dos años de mandato y seis meses posteriores más. Esto porque el Art. 222 Tr. del Código de Trabajo de Guatemala dice así:

"Art. 222.- Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.

Dichos miembros pueden ser reelectos consecutivamente solo una vez".

Al examinar esta disposición vemos que el período para el ejercicio del cargo de directivo sindical, en Gua-

temala, es elástico, pero no puede pasar de dos años. De tal manera que puede ser dicho período de un año, dieciocho meses, o dos años. En este último caso, agregándole los seis meses posteriores que otorga el párrafo segundo de la letra "d" del Art. 223 Tr., resulta en duración, mayor la garantía sindical, en Guatemala, que en nuestra legislación. Pero en el fondo esta ventaja no es gran cosa porque, claro está, después de una directiva viene otra y esta siempre está protegida por el fuero sindical, siendo que la finalidad propia del "fuero sindical", que es la de proteger e impulsar el desarrollo de las asociaciones profesionales, siempre se cumple en toda su plenitud, en nuestra legislación.

De la misma disposición transcrita últimamente, se nota que la segunda parte de la letra "a" del Art. 222 Tr., limita la reelección de los miembros del Comité Ejecutivo, pues preceptúa que solo pueden ser reelectos una sola vez. En nuestra legislación no existe límite en cuanto a esta cuestión, por lo que si un sindicato tiene elementos capaces, dinámicos y honrados, puede reelegirlos las veces que quiera y conservarlos como dirigentes, como directivos sindicales, por todo el tiempo que lo deseen. De esta manera los sindicatos salvadoreños tienen la oportunidad de no decaer por falta de elementos capacitados para el desempeño de los cargos de directivos sindicales.

Agregamos, asimismo, que el Comité Ejecutivo, en Guatemala solo puede tener como máximo, nueve miembros, ya que la letra "c" del Art. 223 Tr. dice:

"c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres".

En cambio en nuestro Código de Trabajo, se expresa en el Art. 195 Tr., letra "d";

"d) 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 atribuciones y facultades".

Tenemos entonces que la clase trabajadora salvadoreña tiene mayor fuerza en sus asociaciones profesionales, pues tienen éstas mayor número de representantes, para los eventos en que deba intervenir.

Asimismo, en nuestro Código de Trabajo, hemos visto que los directivos de los sindicatos, pueden ser de tres clases: miembros de la directiva general o sea de todo el sindicato, de una directiva seccional, o de una directiva subseccional; y que todos están protegidos por el fuero sindical. En cambio en la legislación guatemalteca solo hay un Comité Ejecutivo, pues el Código de Trabajo de Guatemala no habla de Secciones y Subsecciones o de otras divisiones semejantes de los sindicatos.

En la constitución política de Guatemala, no hay disposición fundamental alguna que se refiera al "fuero sindical", por lo que podemos afirmar que en dicho país no se ha consagrado constitucionalmente, la garantía sindical de que tratamos.

Visto todo lo anterior, analicemos el único beneficio que, en Guatemala, otorga el "fuero sindical", que es el de que el directivo sindical no puede ser despedido durante el ejercicio de su cargo y hasta seis meses posteriores después de haber cesado en sus funciones.

DESPIDO DEL DIRECTIVO SINDICAL EN LA LEGISLACION DE GUATEMALA

Fuera de todos los detalles que ya analizamos, el modo de decidir la situación planteada por el despido de hecho de un miembro del Comité Ejecutivo, es fundamentalmente igual que en nuestra legislación. Si el miembro del Comi-

té Ejecutivo es despedido de hecho por el dador de trabajo, tiene derecho de conformidad al Art. 223 Tr., letra "d", a plantear su demanda ante un tribunal de Trabajo y Previsión Social, haciendo uso de las acciones siguientes: de reinstalo y, caso de negativa del patrono al reintegro, como en Guatemala al igual que aquí en El Salvador, no hay procedimiento coactivo para obligar al patrono a reincorporar al miembro del Comité Ejecutivo despedido de hecho, que se condene al empresario al pago de los salarios no devengados por culpa imputable a él y de los que no podrá devengar por la misma razón, de una sola vez y, además, a la indemnización que le corresponde por todo el tiempo que ha laborado para dicha empresa y a todas las otras prestaciones que el patrono adeude al trabajador en su calidad de tal. Los salarios que debe pagar el patrono serán los comprendidos desde la fecha del despido de hecho, hasta la expiración de la garantía sindical.

Hay que repetir aquí, también, que de conformidad el Art. 223 Tr. letra "d", del Código de Trabajo de Guatemala, el patrono tiene que justificar previamente la causal para que el Tribunal competente lo autorice a que verifique el despido del miembro del Comité Ejecutivo, pues de lo contrario debe ser sancionado, aunque en el juicio que le entable éste, justifique la causal, todo en atención a las razones que ya expuse para el mismo caso en nuestra legislación.

Considero suficiente lo que he anotado respecto al "fuero sindical" en la legislación laboral de Guatemala, institución que, haciendo un balance, es decir comparando la misma institución con lo que a ella se refiere nuestra legislación de trabajo, considero que resulta un saldo favorable para nuestro derecho, porque la regulación que de dicho estatuto hace nuestra Constitución Política y nuestro Código de Trabajo, la encuentro más apegada al espíritu que anima tal garantía sindical que, como repito es la de proteger e impulsar la organización, funcionamiento y desarrollo de las asociaciones profesionales.

2) HONDURAS.- "Al principio de este capítulo he dicho que en Honduras existe el "fuero sindical". La Constitución Política de aquél país no hace mención de la figura jurídica que examinamos. Por consiguiente la institución que analizamos no ha obtenido, en Honduras, su consagración constitucional.

El Código de Trabajo de Honduras, sí regula el "fuero sindical" por cierto de manera muy distinta a como se regula en Guatemala y en nuestra legislación laboral. Hagamos mención que los jueces que conocen de los asuntos de trabajo, en los lugares en que los hay, se denominan Jueces de Letras de Trabajo. Donde no hay Jueces de Letras de Trabajo, conoce un Juez de Letras de lo Civil.

A continuación transcribo las dos disposiciones fundamentales que, en el Código de Trabajo de Honduras, se refieren al "fuero sindical", siendo ellos los Arts. 516 Tr. y 517 Tr.

Art. 516 Tr.- Los trabajadores miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de letras del Trabajo respectivo o ante el Juez de lo Civil en su defecto, que existe justa causa por dar por terminado el contrato. El Juez actuando en juicio sumario, resolverá la procedente. Esta disposición solo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y subsecciones.

La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior, sujetará al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario del trabajador, sin perjuicio de los derechos que a éste correspondan".

Art. 517.- La notificación formal de treinta (30) trabajadores hecha a su patrono por escrito, comunicada a la Dirección General del Trabajo o a la Procuraduría de Trabajo de la jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación, bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de personería jurídica, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, calificada previamente por la autoridad respectiva".

Examinando los dos artículos transcritos vemos que el "fuero sindical", en Honduras se manifiesta bajo dos aspectos, una protegiendo a los directivos sindicales de un sindicato ya constituido; y otra tutelando a los fundadores de un sindicato entre los que figuran desde luego, los miembros de la Directiva Provisional, en algunos casos, que ya veremos más adelante.

Las dos situaciones planteadas se distinguen, una de otro, en la manera en que están reguladas.

Veamos la primera situación. Solo se refiere al despido. En este aspecto se asemeja a la situación guatemalteca; pero no a la nuestra. Protege al directivo sindical durante su mandato y durante seis meses posteriores a la cesación del cargo. En este punto el "fuero sindical" hondureño es muy distinto al nuestro. Se parece al de Guatemala, solo en lo que se refiere a que garantiza al directivo, durante los seis meses posteriores a la cesación de sus funciones, pero no en cuanto al período del mandato, porque en Honduras solo tiene límite tal período en cuanto al mínimo; no así en lo que toca al máximo, de tal manera que un directivo sindical en Honduras, puede ser electo para un período de seis meses, un año, dos años, tres años, etc., todo de conformidad a las siguientes disposiciones que transcribo en lo pertinente:

Art. 512.- El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis (6) meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (3) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario.- Esto no limita la libertad del sindicato para remover, EN LOS CASOS PREVISTOS EN LOS ESTATUTOS, a cualesquiera miembros de la Junta Directiva, ni la de éstos para renunciar sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

Si dentro de los treinta (3) días de que habla este artículo, la Junta Provisional no convocare a Asamblea General para la elección de la primera junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocatoria".

Esta disposición establece el límite que hemos mencionado que es el de seis meses como mínimo para la duración de la Junta Directiva. Establece también el límite máximo de la Directiva Provisional, siendo tal límite el de treinta días. Pero como la Directiva Provisional, forma parte de los fundadores de un sindicato, a veces, lo que se relaciona con ésta será tratado, el analizar el Art. 517 Tr.

Hemos visto el mínimo, hoy veamos el límite máximo que, como hemos dicho, respecto al período de los directivos sindicales definitivos no existe en Honduras en las leyes de trabajo. Son los estatutos los que fijan la duración de la Directiva. Esto lo confirmamos al examinar las disposiciones siguientes:

"Art. 513.- La elección de las directivas sindicales se harán en la forma que la Asamblea General lo determine, aplicando el sistema de la simple mayoría".

"Art. 494 Tr. Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General: lo. Elegir los miembros de la Junta Directiva, los que ejercerán sus funciones durante el período que señalen los estatutos, pudiendo ser reelectos".

"Art. 478.- Los estatutos deben expresar:

7º Epocas y procedimientos para la celebración de las Asambleas Generales o Seccionales, ordinarias y extraordinarias; reglamento de sus sesiones, quorum; debates y votaciones;

8º Número, denominación, período y funciones de los miembros de la Directiva Central y Seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción.

No hay más disposiciones, ni en la Constitución, ni en el Código de Trabajo de Honduras, que se refieran a la organización, funcionamiento número y duración, de la Junta Directiva. De tal manera que, en cuanto a la Directiva definitiva, no hay límite máximo en lo que se refiere a su duración por parte de la ley laboral. Son los estatutos los que fijan la duración: El "fuero sindical" en su ámbito de extensión en el tiempo, podríamos decir, es elástico, más que en Guatemala, pues en este país, también hay cierta elasticidad, pero hay un límite máximo que es el de dos años, según hemos visto más atrás. En cuanto a nosotros la duración de la Junta Directiva Sindical, es rígida, pues expresamente se establece en el Art. 199 Tr. No. lo. que se eligen anualmente, así que su duración es de un año.

Asimismo, de acuerdo a las disposiciones legales que hemos citado, la Junta Directiva Sindical, en Honduras, no tiene fijada ni en la Constitución Política, ni en el Código de Trabajo el número de sus miembros, este aspect

to lo determinan los estatutos de conformidad al Art. 478 Tr. y 8 que ya hemos copiado. De tal manera que los sindicatos al elaborar sus estatutos tienen libertad para organizar su Junta Directiva, en la forma que mejor les parezca por lo que to ca su duración y al número de sus componentes. En estos puntos, en cuanto a los intereses de las Asociaciones profesionales que constituyen el objeto de protección del "fuero sindical", en definitiva, están mejor protegidos los sindicatos de Honduras, respecto a Guatemala, El Salvador y Panamá, como ya lo veremos en lo que se refiere a este último país.

En el juicio de trabajo a que de lugar el cumplimiento o violación del "fuero sindical", en Honduras, se decide en juicio sumario, tal como lo dispone la parte final del primer inciso del Art. 516 Tr. Aquí también difiere la legislación laboral hondureña, respecto a Guatemala y El Salvador. En Guatemala como no hay única instancia, ni juicios sumarios que se decidan ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, el juicio a que de lugar el "fuero sindical", se decidirá en juicio ordinario. En nuestra legislación puede ser ordinario o de única instancia, si la cantidad que se reclama no excede de doscientos colones, según el Art. 364 Tr.

Solo protege el "fuero sindical", hondureño, a la Directiva Central, definitiva, de conformidad al Art. 516 Tr. Ya hemos dicho que también tutela a los fundadores de un sindicato, pero esta situación muy especial, la veremos al terminar el análisis del artículo citado.

En Honduras aunque hay Secciones y Subsecciones, con sus respectivas Juntas Directivas, el "fuero sindical" de aquel país, solo ampara a la Junta Directiva Central, tal como lo estatuye el Art. 516 Tr. Así las cosas tenemos que el "fuero sindical hondureño", es semejante al guatemalteco en este punto, ya que en este último estado, también so lo se protege a las Directivas Centrales, pues no hay seccionales, ni subseccionales, según dicha legislación. Pero

nosotros si estamos avanzados en tal aspecto, pues nuestro "fuero sindical", protege a los directivos sindicales, en su totalidad, tanto a los miembros de una Junta Directiva Central, como a los de una seccional o sub-seccional.

El segundo inciso del Art. 516 Tr., de Honduras, dispone que la violación al "fuero sindical", sujeta al patrono a pagar al sindicato respectivo, una cantidad equivalente a seis meses de salarios del trabajador. Esto es así porque como hemos visto, al hablar de las prácticas desleales o contrarias a la ética profesional, apuntamos que una práctica desleal, es el despido de hecho. También dijimos que la práctica desleal va dirigida contra la asociación profesional, sea obrera o patronal. En nuestro caso quién recibe el daño de la práctica desleal es el sindicato de los trabajadores. Asimismo dijimos que el despido además de originar una práctica desleal, también da origen a la acción del directivo despedido para reclamar su reinstalo y, en caso de negativa, el pago de salarios no devengados por culpa imputable al patrono. Como práctica desleal, concede derechos a la asociación profesional, para que se le abone una indemnización, como en el caso de Honduras, o a que se le imponga al patrono una multa, siempre en beneficio del sindicato.

También el inciso segundo del Art. 516 Tr. de Honduras, establece que el patrono, en caso de violación del "fuero sindical" responde por los derechos que correspondan al trabajador, a consecuencia de tal violación.

Cuáles son esos derechos?

Según la legislación hondureña, al igual que en todas aquellas donde existe el "fuero sindical", el directivo sindical tiene derecho a que se le reinstale en su cargo dentro de la empresa, ya que en todas las legislaciones y en la doctrina, el "fuero sindical", impide que se rompa la relación de trabajo, entre el patrono y el directivo sin

dical, a consecuencia del despido de hecho, verificado por el empleador.

Pero en Honduras el reinstalo tiene efectividad porque se puede apremiar al dador de trabajo para que reincorpore al directivo sindical a su puesto en la empresa. Esto es así porque en el Art. 113 Tr. del Código de Trabajo de Honduras, está contemplado el apremio. Dicho artículo dice así:

"Art. 113.- La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero este goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se funda el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que este habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente Código debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva.

El trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones.

El derecho del trabajador a exigir el cumplimiento del contrato se regula de la siguiente manera:

a) El ejercicio del derecho es alternativo con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de este artículo; y,

b) Si el Juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, éste no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido injustificado, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquél, hasta que se cumpla con la reinstalación, y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho a exigir su cumplimiento por la vía de apremio".

Este artículo al principio de su primer inciso se refiere al "artículo anterior". El artículo anterior es el 112 Tr., el cual enumera las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.

Si en el caso del artículo 112 Tr. de Honduras, el patrono despide a un trabajador, éste tiene derecho para emplazarlo a fin de que le pruebe la justa causa y si aquél no la prueba, el trabajador puede optar por la indemnización o por el reinstalo. Si prefiere lo último puede obtener su reincorporación por la fuerza, por el apremio. Si en este caso puede emplearse la coacción para reintegrar al trabajador en su cargo, mucha más razón hay para emplear el apremio en beneficio de un directivo sindical, es decir para coaccionar al empleador a fin de que reinstale al directivo sindical en su trabajo dentro de la empresa, pues el "fuero sindical" ni por un asomo, permite la disolución de la relación de trabajo entre el directivo sindical y su patrono, por un despido de hecho, por una decisión unilateral y arbitraria de éste último.

Según lo expuesto, en Honduras, el "fuero sindical" cumple a cabalidad su objetivo que es el de lograr la estabilidad de los directivos sindicales, ya que el reinstalo se logra o por voluntad del patrono o por vía de apremio.

El directivo sindical, mientras no se efectúa el reinstalo, no presta sus servicios para su patrono porque

este se lo impide. En este caso el directivo tiene derecho, también, a reclamar salarios no devengados por culpa imputable al patrono, pero solo hasta que se verifique el reinstalo y no más allá, porque, en Honduras, como se ha visto, hay seguridad, hay certeza de que el reinstalo se efectúa.

SEGUNDA SITUACION.- Este es el caso del Art. 517 Tr., el cual ya hemos transcrito, por lo que omitimos copiarlo nuevamente. La disposición citada dice que cuando treinta (30) trabajadores dirigen a su patrono notificación formal, la que también comunican a la Dirección General del Trabajo o la Procuraduría de Trabajo de su jurisdicción, de su propósito de formar un sindicato, todos los firmantes, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de personería jurídica, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, calificada previamente por la autoridad respectiva.

La anterior situación es muy particular, pues de conformidad a ella el "fuero sindical", en Honduras no solo protege a los miembros de la Directiva Central, como lo expresa el Art. 516 Tr., que ya comentamos sino también a los fundadores de un sindicato. Comparando los dos artículos últimamente citados, nos damos cuenta que la protección a los fundadores es más amplia en cuanto a los beneficios que otorga, porque según el Art. 516 Tr., los miembros de la Directiva Central, únicamente están protegidos contra el despido de hecho; el traslado y el desmejoramiento en las condiciones de trabajo, solo tiene lugar respecto a los fundadores. En mi opinión, esto se explica, porque cuando se está organizando un sindicato es cuando más ayuda necesita; pero sin embargo lo justo sería que los miembros de la directiva central, también estuvieran protegidos en la forma que lo dispone el Art. 517 Tr., es decir con la amplitud en que está concedido el "fuero sindical", en esa disposición; tal como lo tenemos en nuestra legislación en lo que respecta al punto que analizamos en esta última parte.

En la organización de un sindicato tiene que llegar el momento de la formación de una directiva la que será, por supuesto, provisional. Esta directiva, si se organiza con los firmantes, está protegida con todos los beneficios que confiere el "fuero sindical", conforme a lo que dispone el Art. 517 Tr., Pero como los fundadores pueden ser más de los firmantes, ya que después de comunicada la notificación que ordena el Art. 517 Tr. pueden adherirse otros trabajadores, a los firmantes de la notificación, los que también serán fundadores, resulta que la directiva provisional, puede estar formada por fundadores firmantes de la notificación que exige la ley, y por fundadores que no han firmado la notificación. Estos últimos como quedan? En mi opinión, no cabe otra interpretación, respecto al Art. 517 Tr., por lo que toca a este punto, que la de afirmar que los fundadores que no han firmado la notificación, no están protegidos por el "fuero sindical". Por lo dicho es que los trabajadores, en Honduras, siempre forman sus Directivas Provisionales, con Fundadores que han firmado la notificación que prescribe el Art. 5 17 Tr.

Por lo que toca al número que exige el Art. 517 Tr., que es el de que treinta trabajadores firmantes de la notificación a que hemos hecho mención, quedan protegidos por el "fuero sindical", me parece que no se debe tomar como límite máximo, sino como mínimo. De tal manera que los fundadores firmantes pueden ser más, y a todos los protegerá el "fuero sindical" hondureño. Pueden ser por consiguiente, treinta, cuarenta, cincuenta y cinco o más, y todos como repito estarán amparados por la garantía sindical que comentamos.

En cuanto a la Directiva Provisional, hay que hacer referencia al hecho de que su duración es corta, solamente de treinta días, tal como lo preceptúa el Art. 512 Tr. que ya hemos transcrito más atrás. Después de los treinta días tiene que haber, directiva definitiva, que es la que el Art. 212, inciso segundo llama, Reglamentaria.

Resumiendo pues, diremos, que en Honduras, el "fuero sindical" comprende a los miembros de la Directiva Central y a los fundadores firmantes de la notificación que exige el Art. 516 Tr. A los primeros los protege solo contra el despido de hecho; a los segundos contra el despido de hecho, el traslado y el desmejoramiento a las condiciones de trabajo. A la Directiva Central por el tiempo que dure su mandato, cuyo límite mínimo lo establece el Art. 512 Tr., siendo de seis meses y el límite máximo queda al arbitrio de los estatutos del sindicato, conforme lo disponen los Arts. 478 Tr., No. 82 y 494 Tr. No. lo., que en lo pertinente ya transcribimos en su oportunidad. Que también protege la directiva provisional por el tiempo de su duración que es de treinta días tal como lo hemos dejado explicado en la parte última del párrafo anterior, Art. 512 Tr. Que la violación del "FUERO SINDICAL" en Honduras, da origen a una práctica desleal, por lo cual la organización sindical, tiene derecho a seis meses de salario del trabajador que le son pagados por el patrono; y además, nace también, para el directivo sindical o para el fundador firmante, caso del Art. 516 Tr., acción individual para reclamar los derechos que le correspondan los cuales serán, el reinstalo a su trabajo ya sea con el consentimiento del patrono o por la vía de apremio, Art. 113 Tr., último inciso; y el pago de los salarios que no haya podido devengar por culpa del patrono, porque éste le ha impedido prestar sus servicios a la empresa.

Comparando la forma de legislar el "FUERO SINDICAL" en Guatemala, Honduras y El Salvador, siempre recordando, que el objetivo del "FUERO SINDICAL" es la protección a la formación, desarrollo e impulso de las Asociaciones profesionales.

La garantía social que glosamos es de gran importancia para lograr el equilibrio de fuerzas, entre los dos factores que impulsan la producción, en los regímenes democráticos, que son el capital y la clase trabajadora, ya que

lográndose el desarrollo de las Asociaciones Profesionales, es decir, de los sindicatos, se fortifica a esa clase para poder resistir con algún éxito el empuje de los capitalistas. De esta manera se obtiene más o menos, la armonía obrero-patronal, que tanto anhela el derecho del trabajo y la humanidad entera.

3) NICARAGUA.- En Nicaragua como ya lo he adelantado no está legislado el "FUERO SINDICAL". Ni en la Constitución Política, ni en el Código de Trabajo de la Patria de Darío y de Sandino se halla disposición alguna que se refiera al estatuto que analizamos en este trabajo.

Hay sindicatos y por consiguiente Directivos Sindicales, pero éstos no gozan de la garantía social denominada "FUERO SINDICAL". En tal caso, si los miembros de una directiva sindical son despedidos, se acogen a las disposiciones legales que amparan, en semejantes situaciones, a los trabajadores corrientes. La disposición principal que la Constitución de Nicaragua tiene, en lo tocante a este punto, es el Art. 95 C. P. No. 14 que dice:

"Se garantiza a los trabajadores:

14º No ser despedidos, cuando el contrato sea por tiempo indeterminado, sin preaviso de un mes, salvo que el obrero o empleado hubiere dado motivo legal para su despido. En cuanto a los servidores del Estado y de sus instituciones se estará a lo dispuesto por el Título respectivo de la Constitución y por las leyes especiales. Mientras leyes especiales no regulen la aplicabilidad, modalidades y extensión de las garantías comprendidas en los ordinales 7, 10, 13, y 14, éstos regirán en toda su plenitud para los jornaleros y demás trabajadores del campo".

Por su parte el Código de Trabajo de Nicaragua en su Art. 65, expresa:

"En cualquier tiempo en que un trabajador fuere despedido sin justa causa o terminare su contrato en virtud de lo dispuesto en los Arts. 115, 116 y 117, tendrá derecho a recibir una parte del salario que le correspondería por vacaciones, proporcional al período trabajado, siempre que éste no fuese inferior a un mes".

No voy a transcribir las disposiciones a que se refiere el anterior artículo, ni los que menciona el Art. 95 C. P., porque daría lugar a un comentario muy prolongado, sobre otras instituciones como el preaviso, etc., que no tiene cabida en este trabajo. Lo fundamental para el caso que nos ocupa, es que los directivos sindicales no gozan en Nicaragua, del "FUERO SINDICAL" por lo que si son despedidos, tienen que ampararse en las dos disposiciones que hemos transcrito.

4) COSTA RICA.- Tampoco en la Suiza de Centro América, existe el "FUERO SINDICAL". Ni en la Constitución ni en el Código de Trabajo de Costa Rica, se encuentra precepto alguno que se refiera al "FUERO SINDICAL". Hay asociaciones profesionales, hay directivas sindicales, pero no hallamos la garantía social que glosamos.

Si los miembros de la Junta Directiva son despedidos, no tienen la protección del "FUERO SINDICAL", por lo que deben ampararse en las normas que tutelan en este aspecto, a los trabajadores corrientes. No voy a copiar las disposiciones que se refieren a la protección de todos los trabajadores, en caso de un despido injustificado, porque aunque no es la misma reglamentación que, para tal situación, existe en Nicaragua, más o menos es semejante en cuanto a que la sanción al despido hecho, es una indemnización. Es de lamentar que Costa Rica no cuente con el "FUERO SINDICAL", ya que es un país que practica la democracia y la garantía social que glosamos es una figura jurídica adoptada por todos los países democráticos.

5) PANAMA.- En este país que yo considero como parte de Centro América, ya que su conformación geográfica es es tá comprendida, en esa garganta centroamericana que sirve de enlace entre las grandes naciones de Norte y las del Sur, en este país de Centroamérica, también se contempla la garantía social que glosamos. Al respecto quiero manifestar que en su Constitución Política no se ha consagrado hasta hoy la figura jurídica que nos ocupa, pero en el Código de Trabajo de Panamá si se encuentra la disposición legal respectiva que a la letra dice:

"Art. 307.- Los miembros de los sindicatos en for mación, de las directivas de los ya formados y los representantes sindicales, de que trata el ordinal 5º, del artículo 288 de este Código, no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto previa autorización del Juez competente en los términos de ley. Este fuero se extenderá hasta el término de un año (1) después de haber dejado el trabajador de ser miembro de la Directiva por haber cumplido el período para que fue nombrado y de tres (3) meses después de haber cumplido el período de ser representante sindical".

El Art. 288 No. 5º., a que se refiere el precepto anterior dice:

"Art. 288.- Los estatutos de un Sindicato expresarán:

5.- El modo de elección y número de componentes de la Junta Directiva, cuyos miembros no serán no menos de tres (3) Panameños y mayores de edad, ni más de once (11) y el modo de elección y número de representantes sindicales panameños y mayores de edad, cuyo total no excederán del 21/2 por ciento de los miembros del sindicato".

Examinando el Art. 307 Tr., del Código de Traba-

jo de Panamá vemos que son tres los sujetos laborales que gozan del FUERO SINDICAL, en aquel país y son:

- 1º Los miembros de los sindicatos en formación;
- 2º Los miembros de las directivas de los sindicatos ya formados; y
- 3º Los representantes sindicales.

Todos los sujetos enumerados pueden ser:

- A) Despedidos;
- B) Desmejorados; y
- C) Trasladados.

De lo expuesto se concluye que la forma de regular el "FUERO SINDICAL", en Panamá, tiene sus diferencias con las regulaciones que para la misma institución se han adoptado en los otros estados que han acogido dicho estatuto y que ya hemos analizado.

En primer lugar tenemos que en Guatemala, Honduras y El Salvador, no existe fuero sindical para todos los miembros de los sindicatos en formación, pues en los últimos solo se protege con tal garantía a los miembros de las directivas de los sindicatos en formación, pero no a los miembros simplemente, siendo en este aspecto más amplia la ley laboral de Panamá, lo que me parece razonable y justo, pues es al momento de formarse, en la etapa del nacimiento de una institución, cuando, corre mayores peligros, mayores vicisitudes, el ente que quiere nacer y desarrollarse, en este caso, el sindicato. Es humano pues, que en este momento, también se protege a la Asociación Profesional.

Por otra parte observamos, también, que la ley panameña, tutela con el "FUERO SINDICAL", otra clase de sujetos laborales, que ni Guatemala, ni Honduras, ni El Salvador, protege con esa garantía, me refiero a los "representantes sindicales". Esta denominación se refiere a cier-

tos trabajadores que dentro de la asociación profesional, de de desempeñan determinados cargos, como el de formar parte de organismos nacionales o internacionales, que exigen para ser integrantes de ellos, la calidad de representar un gremio, una asociación profesional. Asimismo lo serían los delegados a un congreso, seminario, conferencia, etc. Pues bien, según la ley laboral panameña, estos miembros sindicales, están protegidos por el "FUERO SINDICAL", lo que no se opone a la doctrina, tal como lo hemos expuesto en capítulos anteriores.

Hemos visto que se protege a los miembros de un Sindicato en formación; a los miembros de la directiva de los sindicatos ya formados y a los representantes sindicales. Los miembros de las directivas de los sindicatos ya formados, según el Art. 289 Tr. No. 1., son electos anualmente, ya que dicho artículo en su numeral citado dice así:

"Art. 289.- Son atribuciones exclusivas de la asam
blea general:

1º Nombrar cada año a la junta directiva, cuyos miembros solo podrán ser reelectos hasta por tres períodos consecutivos".

Examinando esto último, vemos que los directivos sindicales, están amparados por la garantía social que venimos glosando, durante dos años, el de su mandato y uno más, igual que para el mismo caso establece, nuestro Art. 212 Tr. En cuanto a los representantes sindicales, la protección se extiende a tres meses más, después de haber cumplido su período. El período no está fijado en la ley panameña, por lo que se deduce que puede ser variable, lo que es así, porque si nos fijamos en quienes son los llamados representantes sindicales, comprendemos que por su misma naturaleza, no es posible elegirlos a todos para un período determinado. El período durará, el tiempo que la comisión encomendada lo requiera.

En lo que se refiere a los miembros de los sindicatos en formación, el Código de Panamá no dice nada respecto al tiempo durante el cual están protegidos por el "FUERO SINDICAL", pero es lógico que únicamente se encuentran tutelados por tal estatuto, mientras el sindicato no ha quedado definitivamente formado, pues verificado esto, los únicos que gozan de tal garantía social, son los directivos y los representantes sindicales.

Como hemos podido observar, Panamá, al igual que los otros países centroamericanos que cuentan con la figura jurídica que glosamos, el "FUERO SINDICAL", regula esta garantía social, con particularidades propias, pero siempre respetando la esencia de tal institución, tal es la de garantizar la estabilidad de aquellos sindicalizados que desempeñan cargos de mucha responsabilidad, dentro de su respectiva asociación profesional.

Me parece que de los estados centroamericanos que regulan el "FUERO SINDICAL", Honduras y Panamá, son los que han logrado mejores fórmulas. Guatemala pienso que es menos adelantado, en esta materia, lo que así considero en razón de que el estatuto que estoy glosando es eminentemente protector de la asociación profesional obrera, por lo que cuanto más la asegure, más acorde estará dicha garantía social con su finalidad.

Las leyes laborales en Centro América, incluyendo a Panamá, tal como lo hago en este trabajo, debieran ser lo más uniformes posibles, dadas las semejanzas de las seis regiones, tanto en lo que respecta al elemento humano, como al aspecto físico, situación geográfica y antecedentes históricos. Por lo que toca, en concreto, al "fuero sindical", quizá la exigencia sea más apremiante, pues es necesario que se logre su desarrollo más acentuado en lo que respecta a los sindicatos, pues son estos los llamados a luchar para alcanzar mejores niveles técnicos para los trabajado-

res, mejores condiciones de trabajo, etc., todo lo cual redundará, en definitiva, en una mejor producción y por consiguiente en un mejor desarrollo social, en su totalidad. Agreguemos a esto que, con leyes laborales más afines, la movilidad de la mano de obra en Centro América, será más grande y provechosa, más adelante, en el capítulo final, hablaré otra vez sobre este aspecto.

En cuanto a las acciones que el directivo sindical panameño puede hacer valer, cuando es despedido de hecho, es decir sin que el patrono le justifique previamente una justa causa, ante el tribunal competente, son las mismas que mencioné para el caso nuestro, a saber: reinstalo y salarios no devengados por culpa imputable al patrono, pues al igual que en nuestra legislación no existe, en Panamá, procedimiento compulsivo para obligar al patrono a que reinstale al directivo sindical despedido de hecho.

Finalmente quiero repetir que solamente los Códigos de Trabajo de Guatemala, Honduras, Panamá y El Salvador, contemplan el estatuto que estoy glosando, el "fuero sindical".

CAPITULO VI

UNIFICACION DEL FUERO SINDICAL EN CENTRO AMERICA

- 1.- Estudio de la realidad Laboral en Centro América.-
- 2.- Seminarios Laborales Centroamericanos.-
- 3.- Unificación del Fuero Sindical en Centro América.-

1.- Estudio de la realidad Laboral en Centro América.-

Al hablar sobre este punto, pienso que es oportuno advertir que no trato de hacer una exposición amplia de este tema, pues eso solo podría hacerlo, en mi opinión, trasladándome a cada uno de los países que componen esa gran nación con la que tanto soñamos, para así palpar, sentir, vivir, la realidad de cada uno de los estados centroamericanos. Solo así se puede estar en capacidad de elaborar un trabajo más o menos completo respecto al asunto que ahora planteo. Pero además pienso que un trabajo de tal envergadura, sería una tarea muy especial, objeto de toda una tesis. Sin embargo como estoy en el campo del derecho comparado, he creído, dada la importancia del tema de esta tesis, que resulta adecuado dar, aunque sea a vuelo de pájaro, algunos plumazos sobre la realidad laboral centroamericana, más que todo en lo que toca a la clase trabajadora y a la legislación que ha adoptado cada país, en general, sobre las asociaciones profesionales, que son los elementos que protege el "fuero sindical". Al sindicato en cuanto lo ampara para su mejor formación y desarrollo, garantizando así, de una manera efectiva, la libertad sindical", y al directivo sindical, sobre todo, en una forma inmediata, tutelándolo en cuanto individuo, en cuanto a su calidad de trabajador, para no ser despedido, principalmente, de la empresa donde presta sus servicios, si no se le justifica previamente una justa causa, ante la autoridad

competente.

Dicho lo anterior entro en materia, recordando siempre que lo haré en forma breve.

Empezaré por decir que la clase trabajadora de Centro América, tropieza con muchas dificultades para poder subsistir, debido a que no hay suficientes fuentes de trabajo. De esto resulta que hay un exceso de mano de obra, lo que da oportunidad al empresario para retribuir al obrero, por la prestación de sus servicios, con salarios muy bajos. El estado interviene, forzado por las circunstancias, en el problema de los salarios, dictando norma que obligan a los patronos a pagar a sus trabajadores, un salario mínimo, pero esto no es suficiente.

Las fuentes de trabajo son escasas en los países de Centro América porque los capitalistas criollos no son emprendedores, no arriesgan nada, le tiene miedo a los nuevos campos de producción ya sean agrícolas o industriales, quieren ir siempre sobre lo seguro, no son en verdad, hombres de empresa, de esos que han forjado grandes naciones, ya que en el sistema en que vivimos, son ellos los que tienen en su poder los medios económicos necesarios para llevar adelante a estos pueblos. Pero hasta ahora no han puesto su poder en beneficio de tan magna obra. Cuando invierten lo hacen sobre un rubro agrícola o industrial que ya está siendo explotado, tal vez hasta en mejor forma, por otros países, por lo que solo debido a los bajos normales que pagan, obtienen pingües ganancias. Pero resulta que esta forma de actuar trae descontento a los pueblos de Centro América, razón por la que nace un clima de perturbaciones sociales, de inestabilidad política que por una parte perjudica a los trabajadores y por otra a los mismos empresarios. Además, ese ambiente de desconfianza, de intranquilidad en los pueblos de Centro América, que dicho sea de paso, también prevalece en toda América, desde hace mucho tiempo, pero en ciertos períodos

se agudiza más, ahuyenta las inversiones extranjeras tanto nuevas como las ya establecidas, situación que agranda más el problema del desempleo.

La clase trabajadora de Centro América busca salida a su situación mediante los movimientos migratorios, lo que se da más en los países superpoblados como en el caso de los trabajadores de El Salvador, que emigraron hacia la costa norte de Honduras, principalmente, lo que ha dado origen al problema bélico reciente entre estos dos países hermanos. Los salvadoreños encontraron trabajo en la costa norte hondureña porque los habitantes hondureños que viven en las sierras son reacios a abandonar sus tierras agotadas o erosionadas, donde apenas obtienen lo necesario para no morir de hambre, pero donde se sienten felices, debido a que tienen un clima agradable, lo que les hace despreciar la costa norte, donde se ganan buenos salarios, pero bajo un clima caliente o demasiado húmedo e insalubre. Un clima inclemente, que los salvadoreños tuvieron que soportar, para lograr hacer todo lo que tenían y les fue arrebatado a raíz del conflicto. Claro que este problema no se hubiera presentado, si los gobiernos de ambos países hubieran tratado de solucionarlo a la luz de los principios jurídicos, desde hace mucho tiempo, pues si bien es cierto que los salvadoreños tenían necesidad del trabajo, también lo es que Honduras necesitó y necesita esa mano de obra para impulsar su progreso.

Ese fenómeno se ha presentado también en otras áreas de Centro América, por las mismas razones, teniendo como otro ejemplo el de Nicaragua, de donde muchos nicaragüenses, hace algunos años, emigraron a Costa Rica, en busca de trabajo y de mejores salarios, no obstante que Nicaragua tiene mejor densidad de población que Costa Rica. En este caso pues, no se trató de una superpoblación propiamente, es decir, abundancia excesiva de material humano, por parte de Nicaragua, sino de una super-población en relación con las escasas fuentes de trabajo que habían en dicho país.

El país más densamente poblado de Centro América es El Salvador. Hay una abundancia excesiva de material humano. Pero además hay también pocas fuentes de trabajo. Es por tal razón que El Salvadoreño trata de salir del país hacia otros estados, en busca de trabajo, por lo que se hace necesario estudiar a fondo ese problema.

Si observamos nuestro país nos percatamos que la clase trabajadora, obreros y campesinos, se movilizan en busca de trabajo, tanto dentro del país como hacia otros Estados. En el primer caso el trabajador se desplaza sin ánimo de abandonar permanente el lugar donde está asentado, lo hace únicamente de manera accidental, en ocasión de las cosechas, pero después vuelve al lugar donde vive de fijo, como por ejemplo en las épocas de la recolección del café, del algodón, etc. La segunda clase de movilidad de la clase trabajadora, casi siempre es con el ánimo de radicarse en las otras áreas centroamericanas. Al primer tipo de movilidad algunos autores lo llaman recurrente o funcional y dicen que no implica abandono de condiciones culturales. El segundo aspecto de la movilidad de la mano de obra lo denominan no recurrente y se manifiesta como emigración e inmigración. Este tipo de movimiento implica según los autores, ruptura con el pasado y abandono de las condiciones culturales.

La movilidad que he esbozado con respecto a El Salvador, se observa también en los demás países de Centro América.

Quiero repetir que en relación con las fuentes de trabajo, en toda Centro América, hay superpoblación.

Si Keynes tiene razón, las inversiones están dejando pasar una época de oro, ya que aquél afirmó que el crecimiento de la población era condición favorable para la inversión y por consiguiente para el ingreso y para la ocupación. Pero viendo el pesimismo actual y la angustia con que los líderes actuales hablan de poner paro al crecimen-

miento de la población, parece, más bien, que están prestando oídos a Malthus.

En lo que se refiere a la clase campesina, la clase trabajadora que ayuda a producir los rubros principales de la economía centroamericana, café, bananos, algodón, azúcar, cereales, etc.; es la población que menos beneficio recibe. Vive en una miseria espantosa en toda Centro América, sin educación, analfabeta en su mayoría, sin asistencia médica, en habitaciones insalubres, etc. No tiene derecho de sindicalizarse, con excepción de Guatemala y Costa Rica que si se los permite lo que constituye un baldón para toda Centro América, pues no hay ninguna razón moral, jurídica, religiosa, ni social, por la que se le prohíba a los campesinos formar sindicatos. Pero sin embargo a ellos se les niega casi todo, educación, cultura, tierra, derecho a asociarse, etc.

En resumen, la clase trabajadora de Centro América, necesita de muchas cosas, tanto materiales, como espirituales, por lo que es urgente que los gobiernos y la clase capitalista se decidan a dar pasos positivos en favor de los obreros y campesinos, tales como el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros y campesinos, la elevación del poder adquisitivo de la clase trabajadora, la utilización de los servicios de los maestros desocupados para que vayan a alfabetizar a los campesinos, en vez de gastar millones en televisores, solo por el afán de aparentar que vamos siempre a la vanguardia en los sistemas educativos, cuando no estamos en condiciones de hacer tales alardes; propugnar por una reforma agraria democrática y funcional, etc. Esto amerita una atención sincera y valiente de parte de los elementos citados para no lamentar después consecuencias desastrosas no solo para El Salvador, sino para toda Centro América.

Todo lo anterior es valadero también para la clase trabajadora que denominamos empleados, tanto del sector privado como del público o estatal y de las institucio-

nes autónomas y semi autónomas, estando los del sector público, en la misma situación que el sector campesino, pues no se le permite formar sindicatos en forma absoluta excepto en Honduras y Costa Rica, pero con limitaciones. Además la mayoría tiene sueldos paupérrimos y siempre pendiente de los cambios políticos.

Los empleados públicos tienen otra desventaja, la que consiste en tener que esperar quince o veinticinco años para recibir aumentos de sus sueldos, aumento que nunca es proporcional a la vertiginosa línea ascendente de los costos de vida. Por otra parte la legislación laboral brilla por su ausencia para el empleado público. Hay leyes de servicio civil, pero son inoperantes en un noventa por ciento.

Aquí me detengo en las breves consideraciones que he creído oportuno hacer respecto de la clase trabajadora en Centro América .

En cuanto a la legislación laboral en Centro América, esta tiene la característica de respetar solemnemente un principio que pregonan los tratadistas del "Derecho del Trabajo", que expresa, en mi opinión, una noción conservadora, pues se refiere a que las constituciones y las leyes laborales solo contienen las mínimas ventajas que se deben conceder a los trabajadores, lo que significa todavía una reminiscencia del viejo individualismo y del liberalismo económico que pregonó que los hombres eran iguales ante la ley y por consiguiente en la contratación; los individuos debían hacer sus estipulaciones sin intervención de ningún otro poder extraño a ellos, pues eran iguales; pero bien se sabe que tal igualdad no existía porque el patrono poderoso, en los contratos de trabajo, se quedaba con la parte del león. Pues bien eso de que las leyes, actualmente, solo disponen respecto de las mínimas ventajas que deben concedérsele a los trabajadores, es una reminiscencia de aquél estado de cosas, porque se dice en las Constituciones y leyes de trabajo, que los traba-

trabajadores y patronos pueden pactar otras condiciones ventajosas, lo que para el trabajador significa paros, huelgas, manifestaciones, despidos en masa, injustificados, cierres de fábrica sin motivo justo, etc. Y por consiguiente, falta de ingresos para los trabajadores. En fin, miseria para los trabajadores y su familia y como una consecuencia, falta de estabilidad para la sociedad, para el Estado, para los Gobiernos.

Ya hemos visto que en la Legislación laboral de Centro América se observa una conducta antisindical lo que se manifiesta en forma clara, en lo que se refiere a los campesinos y empleados públicos, ya que fuere de los países que ya citamos, los demás Estados no permiten que tales grupos laborales se sindicalicen. Esta actitud no tiene más justificación que la antidemocrática línea política de los gobiernos. El sindicalismo es fundamental para la clase trabajadora. Es el instrumento que puede lograr que la clase obrera logre equilibrar sus fuerzas con la clase patronal; solo las asociaciones profesionales de obreros, darán a estos, la fuerza que necesitan para contrarrestar el empuje patronal. De tal manera que una legislación laboral que ponga obstáculos a la sindicalización, es evidentemente pro-patronal y por consiguiente perjudicial a la sociedad toda, ya que lleva consigo malestar a los trabajadores y por ende intranquilidad a la comunidad.

Para tener una idea global sobre la legislación laboral de Centro América, voy a copiar los títulos de cada uno de los Códigos de Trabajo de América Central pues a través de ellos se verá si hay cierta semejanza en los Códigos de Trabajo de esta región, como en los demás aspectos sociales, históricos, geográficos, políticos, y culturales, tiene mucha similitud.

CODIGO DE TRABAJO DE EL SALVADOR

El Código de Trabajo de El Salvador, se divide en cinco libros, que se distribuyen así:

LIBRO I

Título - I	Contrato individual de trabajo.
Título - II	Del Trabajo sujeto a regímenes especiales.
Título - III	Salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asuetos y aguinaldo.

LIBRO II

Derecho Colectivo del Trabajo

Título - I	Asociaciones Profesionales.
Título - II	Del contrato colectivo de trabajo y de las convenciones colectivas de trabajo.
Título - III	Procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas.
Título - IV	Reglamento interno de trabajo.

LIBRO III

Título - I	Prestaciones inmediatas a cargo del patrón.
Título - II	Seguridad e higiene.
Título - III	Riesgos profesionales.
Título - IV	Seguridad Social.

LIBRO IV

Derecho procesal del trabajo

Título - I	De la jurisdicción, competencia y capacidad de las partes.
Título - II	Procedimiento para los juicios individuales.

Título - III	De los conflictos colectivos.
Título - IV	De los recursos.
Título - V	Disposiciones generales.
Título - VI	De la prescripción.

CODIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA

Título - I	Disposiciones Generales.
Título - II	Contratos y pactos de trabajo.
Título - III	Salarios, jornadas y descansos.
Título - IV	Trabajo sujeto a regímenes especiales .
Título - V	Higiene y Seguridad en el trabajo.
Título - VI	Sindicatos.
Título - VII	Conflictos colectivos de carácter económico social.
Título - VIII	Prescripción, Sanciones y responsabilidades.
Título - IX	Organización administrativa del trabajo.
Título - X	Organización de los tribunales del trabajo y previsión social.
Título - XI	Procedimiento ordinario .
Título - XII	Procedimiento en la resolución de los conflictos. colectivos de carácter económico social.
Título - XIII	Procedimiento en materia de Previsión Social.
Título - XIV	Procedimiento en el Juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social.
Título - XV	Ejecución de sentencias.
Título XVI	Magistrado coordinador de los tribunales de trabajo y Previsión social.
Título - XVII	Disposiciones finales.

CODIGO DE TRABAJO DE HONDURAS

Título - I	Disposiciones generlaes.
Título - II	Contratos de trabajo.
Título - III	Trabajo sujeto a regímenes sociales.
Título - IV	Jornadas, descansos y salarios.
Título - V	Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo.

Título - VI	Organizaciones sociales.
Título - VII	Conflictos colectivos de trabajo.
Título - VIII	Organización administrativa del trabajo.
Título - X	Procedimiento en los juicios del trabajo.
Título - XI	Disposiciones varias.

CODIGO DE TRABAJO DE NICARAGUA

Título - I	Disposiciones Generales.
Título - II	De la convención colectiva de trabajo y del contrato individual.
Título - III	Casos especiales.
Título - IV	Organizaciones sociales y conflictos.
Título - V	De las autoridades del trabajo y su competencia.
Título - VI	Procedimiento en los juicios de trabajo.
Título - VII	De la organización administrativa del trabajo.
Título - VIII	Disposiciones generales.
Título - IX	Disposiciones finales.

CODIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA

Título - I	Disposiciones generales.
Título - II	De los contratos y de las convenciones de trabajo.
Título - III	De las jornadas, de los descansos y de los salarios.
Título - IV	De la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo.
Título - V	De las organizaciones sociales.
Título - VI	De los conflictos colectivos de carácter económico y social.
Título - VII	De la jurisdicción especial de trabajo.
Título - VIII	Del régimen de los servidores del estado y de sus instituciones.
Título - IX	De la organización administrativa de trabajo.
Título - X	De las prescripciones, de las sanciones y de

las responsabilidades.
 Título - XI Disposiciones finales.

CODIGO DE TRABAJO DE PANAMA

El Código de Trabajo de Panamá consta de dos libros, distribuidos así:

LIBRO I

Título - I Contrato individual de Trabajo.
 Título - II Contrato colectivo.
 Título - III Trabajadores.
 Título - IV Patronos
 Título - V Reglamento interno de trabajo.
 Título - VI Suspensión de los contratos de trabajo.
 Título - VII Terminación del contrato de trabajo.
 Título - VIII Trabajo de las mujeres y de los menores de edad.
 Título - IX Trabajadores domésticos.
 Título - X Trabajadores a domicilio.
 Título - XI Trabajo de los aprendices.
 Título - XII Trabajo en el mar y en las vías navegables.
 Título - XIII Jornada de Trabajo.
 Título - XIV Descansos obligatorios
 Título - XV Salario.
 Título - XVI Salario Mínimo.
 Título - XVII Higiene y seguridad en el trabajo.
 Título - XVIII Riesgos profesionales.
 Título - XIX Organizaciones sociales.
 Título - XX Conflictos económicos de carácter económico-social.

LIBRO II

Título - I Jurisdicción especial de trabajo.
 Título - II Organización administrativa del trabajo.
 Título - III Prescripción, faltas y sanciones.
 Título - IV Disposiciones finales.

LIBRO VI

Disposiciones finales

Título - Unico.

Capítulo I. De las Sanciones administrativas y del procedimiento para imponerlas.

Sección Primera. Infracciones de los sindicatos.

Sección Segunda. Otras infracciones.

Capítulo II. Disposiciones transitoria.

Disposiciones derogatorias.

LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Como se ve, en términos generales, podemos afirmar que hay cierta uniformidad relativa, en la legislación laboral de Centro América. Claro está que cada institución que es común a toda la región centroamericana, está regulada de manera que se acomode a la realidad ambiental de cada parcela de Centro América, por lo que en detalle, si hay algunas diferencias, como lo acabamos de ver con el "fuero sindical", en cuyo análisis hemos visto que en cada país se le ha dado una fisonomía muy particular, tanto en los beneficios que otorga como en su extensión personal.

En mi opinión, los Códigos de Trabajo de Centro América, participan de todos los progresos que en materia laboral se han hecho por los juristas que se han preocupado por esa rama del derecho, pero no debemos olvidar que los regímenes que gobiernan a los estados de la región centroamericana, en algunas ocasiones cercenan y desfiguran las instituciones fundamentales del derecho del trabajo, siendo la más sufrida, la institución sindical. Hay Gobiernos que actualmente, todavía, no dejan que los sindicatos de desarrollen en una forma democrática.

En conclusión podemos decir que en Centro Améri-

ca, la realidad laboral es aflictiva, más actualmente. Las fuentes de trabajo son escasas; los salarios bajos; los productos no encuentran mercados exteriores porque la competencia es abrumadora; no hay tampoco mercado interno por la insuficiente capacidad adquisitiva de las clases trabajadoras, que son la inmensa mayoría en los pueblos de Centro América. La desocupación es desesperante. Las calles, y los parques están llenos de gente sin trabajo, muchas de las cuales caen en el campo de la delincuencia. Para evitar tal aspecto, las autoridades hacen batidas, siendo así como de repente muchas personas humildes que salen a buscar trabajo se encuentran tras los barrotes de las cárceles, por considerárseles vagos, indocumentados, etc. Claro que no vamos a negar que también se encierran a verdaderos delincuentes que, a su vez, llegaron a tal situación por las causas sociales y económicas que hemos esbozado. Ni las empresas privadas, ni los gobiernos pueden absorber la desocupación, dado el sistema económico en que vivimos, lo cual no es extraño, pues lo mismo ocurre, en todos los países capitalistas. Esto no significa que yo esté en contra del sistema capitalista, pero si, veo con toda claridad, que este sistema no ha podido, después de tres siglos, como tampoco lo pudieron lograr los sistemas anteriores a él, resolver el problema humano, social, económico, moral y político, de proporcionar bienestar a las clases trabajadoras que, como he dicho, componen el noventa y cinco por ciento de la población de cualquier estado o comunidad.

Fijando bien nuestra atención en lo anotado, no nos debe extrañar que las masas de trabajadores, busquen con sus propios medios el logro de una vida mejor, pues así como un patrono cierra su empresa, cuando lo cree conveniente, dejando en la miseria a sus trabajadores, lo cual trae como consecuencia, en muchos casos, la muerte de sus hijos por falta de alimentos, por falta de medicinas, y por falta de abrigo; así también los trabajadores tienen derecho y razón de lanzarse a la calle protestando por los bajos salarios, por el mal trato de que son objeto, por las ma-

las condiciones en desempeñar sus labores.

En resumen, el sistema capitalista debe buscar inteligente y de manera apremiante, el mecanismo que le permita obtener ganancias y pagar buenos salarios a sus trabajadores, pero buenos en el sentido de que les proporcionen suficiente poder adquisitivo, ya que si se les elevan los jornales, pero también se suben los precios de los artículos que con tales salarios comprarán los obreros, el problema no queda resuelto. Es pues, urgente, que el capitalismo busque salida a la encrucijada en que se encuentre.

2) Seminarios Laborales Centroamericanos.

Los Seminarios son instrumentos necesarios para el mejor estudio, comprensión y desarrollo de los problemas sociales, políticos, científicos, morales, religiosos, culturales, etc. Por consiguiente son de suma utilidad para el examen, inteligencia y desenvolvimiento de las instituciones de derecho del trabajo.

En el caso del "fuero sindical", se hace necesario efectuar seminarios a nivel nacional, internacional y en particular, a nivel centroamericano. En tales eventos deberá tratarse el estatuto que nos ocupa, en relación con todas las demás instituciones laborales, pero con el propósito de encontrar mejor tratamiento para la figura que comentamos.

En los seminarios que se verifiquen, para el objeto que hemos dejado explicado, deben participar, trabajadores, empresarios, abogados de los trabajadores y de los empresarios que conozcan el derecho del trabajo, así como catedráticos de la Universidad que también conozcan la materia y funcionarios o empleados del Gobierno que sean versados en Derecho del Trabajo, porque de nada serviría que se realizarán tales eventos con personas que no entienden a cabalidad los problemas que se están analizando.

El "fuero sindical", como mecanismo fundamental,

para el logro de un mejor desarrollo de las Asociaciones Profesionales, necesita de una atención especial por parte de todos los interesados en tal estatuto y en particular por la clase trabajadora que es quien debe luchar con más vehemencia en ese sentido, pues son los sindicatos de trabajadores, los que más provecho alcanzarán con el mejoramiento de tal institución.

Los seminarios deben celebrarse en cada país, a nivel nacional. Pero en cada parcela de Centroamérica deben efectuarse, también, a nivel centroamericano.

La región centroamericana debe integrarse en todos sus aspectos y, en mi opinión, la clase trabajadora que es la que constituye, en verdad, cada uno de los pueblos de Centro América, y, en fin todo el pueblo centroamericano, por ser la inmensa mayoría, es la llamada a lograr la formación de la anhelada República de Centroamérica, pues toda otra unión no será más que una República de paja, que una diminuta chispa a un leve viento destruirá.

Los seminarios en la forma que lo he expuesto, contribuirán a lograr esa unión que esbozamos, en el párrafo anterior.

Lo expresado es un pequeño esbozo de lo que se puede hacer por el "fuero sindical". No cabe en estas páginas hacer un estudio más extenso en este sentido. Creo que basta con la iniciativa que se asoma en estas cuartillas, para que se tome en consideración su importancia y se desarrolle la idea por quienes se interesen en estos problemas sociales.

3) Unificación del "Fuero Sindical" en Centro América.-

Centroamérica, históricamente, tiene raíces comunes. Además, su forma geográfica sugiere al espíritu humano, la figura de una entidad única, de tal manera que es obligación de todos los habitantes de dicha región, luchar tesoneramente por la reconstrucción de esa patria grande que tuvo

la desdicha de despedazarse en tiempos pasados. Pero ese empeño de unificación debe hacerse por medios civilizados; mediante lazos, culturales, políticos, jurídicos, económicos, artísticos, científicos, etc. Si se incrementan todos esos vínculos, con la intensidad debida, no hay duda que pronto llegará el resultado deseado. Si cada estado se aísla, seguiremos dantumbos, continuaremos en la miseria, la ignorancia, en el caos, con beneficio, por supuesto para otras potencias y unos cuantos ambiciosos de cada uno de los pueblos centroamericanos.

Dichas estas pocas palabras, preciso es que pongamos atención en las instituciones jurídicas, en este caso, "el fuero sindical", estatuto de gran significación para la clase trabajadora.

El logro de la uniformidad de las instituciones jurídicas de Centroamérica, será una de las llaves que abrirán la puerta oscurantista que impide el advenimiento de la gran nación perdida.

Los trabajadores deben luchar porque una institución como es la del "fuero sindical", se plasme en realidad en todos los países de Centroamérica y, además, porque tenga una reglamentación uniforme, pues ya es tiempo de empezar a pensar a nivel regional y no nacional. Los trabajadores deben encausar su actividad en ese sentido, no solo por el bien de todas las clases, en general, sino por el suyo propio. Deben unirse todos los trabajadores de Centroamérica, deben lugar juntos, deben caminar en un solo bloque.

El "fuero sindical", proporciona a los trabajadores de Centroamérica, un mecanismo adecuado para su mejoramiento, lo cual es un fin que persiguen todos los trabajadores de cualquier país que fueren.

El "fuero sindical", es un instituto legal que debe figurar en todas las legislaciones de Centroamérica,

cuestión a la que aludo, porque tal figura no existe en Nicaragua, ni en la democrática Costa Rica.

No obstante que en Guatemala, Honduras, Panamá y El Salvador, existe la garantía del "fuero sindical", su reglamentación es muy variada, no encontrando yo, sinceramente, razón alguna para que haya tanta diversidad, en la regulación de tal garantía. Es por eso que se hace necesario unificar esa institución, en toda la región Centroamericana.

Ahora bien, para lograr la uniformidad que nos ocupa, preciso es llevar a cabo un estudio de la realidad laboral de Centroamérica a toda la región, en cuanto al punto de unificación jurídica que se trata de establecer.

La unificación del "fuero sindical" en los países centroamericanos, en mi opinión, es una cuestión que no presenta las dificultades que si tendrían otras figuras jurídicas, siendo hasta posible que la disposición atinente fuese exactamente similar en cada uno de los estados del Área centroamericana. Surge en mí tal convicción porque el estatuto que comento es una garantía social que, aunque como he dicho en párrafos anteriores, está regulado en cada país centroamericano de manera distinta, también es cierto que guarda mucho en común, lo cual podemos ver, examinando lo que sobre dicho punto hemos glosado en el capítulo anterior, es decir, capítulo quinto de esta tesis. Así las cosas, la unificación de la garantía social que analizamos, resulta de una viabilidad factible.

No formulo la redacción con que se manifestaría el precepto legal atinente al "fuero sindical", ya unificado en Centroamérica porque se hace necesario previamente constituirse en cada país regional y observar, estudiar, examinar y vivir la realidad laboral de cada parcela centroamericana.

Lo cierto es que es urgente unificar la Legislación laboral Centroamericana y, tratándose del punto de este trabajo, hay que lograr la unificación del "fuero sindical";

hay que poner mano a la obra; y quienes deben empezar a luchar por ello, son las propias asociaciones profesionales, pues son ellas las que salen beneficiadas con el establecimiento y funcionamiento de tal instituto jurídico.

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

- 1.- Alejandro Gallart Folch: "El Sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico".
- 2.- Hugo L. Sylvester: "Diccionario Jurídico del Trabajo".
- 3.- Daniel Antokoletz: "Derecho del Trabajo y Prevención Social".
- 4.- Alfredo Gaete Berrios: "Derecho Colectivo del Trabajo".
- 5.- Guillermo Cabanellas: "Derecho Sindical y Corporativo".
- 6.- Mario de la Cueva: "Derecho Mexicano del Trabajo". (T. II)
- 7.- Doctores: Salvador Humberto Rosales, Baltazar Orellana Hernández y bachiller Miguel Angel González: "Teoría sobre las Asociaciones Profesionales y Asociaciones Políticas- Libertad Sindical en El Salvador- Cláusula de Exclusión- Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de El Salvador, No. 31- Tomo VII- 1961)
- 8.- Códigos de Trabajo de Centro América.
- 9.- Constituciones de Centro América.
- 10.- Leonardo Prieto Castro: "Derecho Procesal Civil".
- 11.- Hugo Rocco: "Teoría General del Proceso Civil".
- 12.- Eduardo Pallarés: "Diccionario de Derecho Procesal Civil".
- 13.- Carlos Gustavo Urrutia: "Historia de El Salvador".
- 14.- Manuel Antonio Olea: "El Despido".
- 15.- Justo de Francisco Carro Igelmo: "El Despido".
- 16.- Werner Hofman: "Historia de las ideas sociales de los siglos XIX y XX.
- 17.- La Universidad, Revista Trimestral de la Universidad de El Salvador, Nos. 1 y 2 de enero a junio, año LXXXV, 1960.
- 18.- Harry Elmer Barnes: "Historia de la Economía del Mundo Occidental: ", hasta principios de la Segunda Guerra Mundial, 1955.
- 19.- Revista Judicial - Tomo LVIII- 1955- Nos. del 1 al 12 - enero a diciembre de 1952.

Revista Judicial - T. LV- 1952 No.s del 1 al 12 enero a diciembre de 1950.

Revista judicial- T. LVI- Nos. del 1 al 12 - enero a diciembre de 1951.