

T
344.0188
E G43d
1966
F.J. YCS
Ej: 2

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS

TESIS

PRESENTADA POR

ADALBERTO GONZALEZ

PARA OPTAR AL TITULO DE



DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES





UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Rector:

Doctor Fabio Castillo Figueroa

Secretario General:

Doctor Mario Flores Macall

Fiscal:

Doctor José María Méndez

X X X X X

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Decano:

Doctor Roberto Lara Velado

Secretario:

Doctor Manuel Atilio Hasbún

X X X X X

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES
GENERALES PRIVADOS Y APROBARON ESTA TESIS DOCTORAL

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL.

Presidente: Doctor Guillermo Manuel Ungo.
Primer Vocal: Doctor Marcos Gabriel Villacorta.
Segundo Vocal: Doctor Luis E. Gutiérrez.

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES.

Presidente: Doctor Jorge Alberto Barriere.
Primer Vocal: Doctor Rodrigo Raymundo Pineda.
Segundo Vocal: Doctor René Fortín Magaña.

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS.

Presidente: Doctor Manuel René Villacorta.
Primer Vocal: Doctor Jorge Alberto Huete.
Segundo Vocal: Doctor Ricardo Falla Cáceres.

ASESOR DE TESIS:

Doctor Marcos Gabriel Villacorta.

EXAMEN DE TESIS:

Presidente: Doctor Francisco Bertrand Galindo.
Primer Vocal: Doctor Guillermo Manuel Ungo.
Segundo Vocal: Doctor Manuel Atilio Hasbún.

ESTA TESIS LA DEDICO:

A la memoria de mi padre: JOSE LUIS LOPEZ-LARA, cuyo ejemplo de honradez y dignidad-seguiré toda mi vida.

A mi madre: FELIPA GONZALEZ VDA. DE LOPEZ, con profundo amor y agradecimiento por todos sus sacrificios, sin los cuales no hubiera sido posible la terminación de mi carrera.

Con amor sublime a mi esposa: ADA LUZ GUERRERO DE GONZALEZ, que comparte mis ideales, alegrías y tristezas, a ella le pertenece parte de mi triunfo; y a mi hijo JOSE ADALBERTO, que ha llenado de felicidad mi hogar.

A mi hermana: MARIA PETRONA DE DELEON, entrañable cariño.

A mi hermano: AMILCAR GONZALEZ, a quien debo en parte mis estudios, con especial agradecimiento.

A mis hermanos: JOSE LUIS, MIGUEL ANGEL, JOAQUIN, ANTONIO Y EVA DE SANCHEZ.

A mi cuñada: MERCEDES RUTH GUERRERO, con sincero afecto.

Al amigo: RAUL FUNES POSADA, por su valiosa y desinteresada colaboración.

I

I N D I C E

Página

INTRODUCCION 1

TITULO PRIMERO

De los Sindicatos

CAPITULO UNICO

Concepto y Generalidades

1- Concepto de Sindicato

2- Formas de Sindicación

3- Clases de sindicatos

4- Constitución de los sindicatos

2

TITULO SEGUNDO

De la Disolución de los Sindicatos

CAPITULO I.

Concepto y Clases de Disolución

1- Concepto de Disolución

2- Clases de disolución

9

CAPITULO II

Disolución Voluntaria

1- Formalidades para acordar la disolución

2- La voluntad como causa determinante de la disolución.

3- Otras causas en que se presume concurre la voluntad para disolver

13

CAPITULO III.

Disolución Legal

1- Reseña histórica del establecimiento de la causa.

2- Análisis de los elementos que contiene y su

aplicación en los sindicatos de gremio e industria; y

3- En los sindicatos de empresa 17

CAPITULO IV.

Disolución Forzosa

1- Consideraciones históricas de la pena de disolución.

2- Actividades de política partidista y luchas religiosas

3- Actividades subversivas

4- Fomentar actos delictuosos

5- Huelgas por solidaridad

6- La suspensión 30

CAPITULO V.

Procede la Disolución de los Sindicatos por Infra^occiones cometidas en el Acto de su Constitución?

1- Infra^occiones advertidas antes de conceder la personalidad jurídica.

2- Infra^occiones advertidas después de concedida la personalidad jurídica. 47

CAPITULO VI.

Efectos de la Disolución.

1- Efectos inmediatos

2- Efectos necesarios

3- Finalidad de la publicación de avisos, inmovilización de fondos y cancelación en el registro.

4- Crítica a la cancelación en el registro antes de la liquidación. 51

TITULO TERCERO

De la Liquidación de los Sindicatos.

CAPITULO I.

Conceptos y Generalidades.

- 1- Concepto y finalidades.
- 2- Nombramiento de liquidadores.
- 3- Figura jurídica de los liquidadores
- 4- Facultades de los liquidadores.
- 5- Tiempo en que debe practicarse la liquidación y responsabilidad de los liquidadores

57

CAPITULO II.

Trámites de la Liquidación

- 1- Apertura de la liquidación e inventario
- 2- Ejecución de la liquidación
- 3- Finalización de la liquidación y destino de los bienes sindicales.

62

TITULO FINAL.

Conclusiones

66

BIBLIOGRAFIA.

68

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

El estudio que desarrollo en las páginas que siguen, denominado " DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS ", re presenta el último paso del arduo camino para obtener un Título Académico.

Mi decisión de escribir sobre la extinción de las asociaciones profesionales, obedece a la poca importancia que los expositores de Derecho del Trabajo le prestan a la misma, pues de los autores consultados, unos sólo la mencionan y otros la tratan en forma muy superficial. No quiere decir lo anterior, - que pretendo ofrecer una obra científica ni original, sino dar a conocer a los estudiosos la experiencia adquirida en los años que tengo de prestar servicio al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por tratarse de una institución que reviste las características propias de cada país, el estudio lo he verificado siguiendo los lineamientos del Código de Trabajo y solamente refiriéndolo a la parte sustantiva, ya que la procesal puede ser objeto de otra tesis.

El trabajo lo he dividido en cuatro títulos llamados así:- De los Sindicatos. De la Disolución de los Sindicatos. De la Liquidación de los Sindicatos, y Conclusiones. Cada título está subdividido en capítulos y éstos en numerales que contienen los puntos específicos del tema.

Si alguna utilidad tiene para los estudiosos y logro despertar en ellos sus inquietudes para abordar con mayor profundidad el estudio de los problemas que la institución presenta, me daré por bien pagado.

T I T U L O P R I M E R O

DE LOS SINDICATOS.

C A P I T U L O U N I C O

CONCEPTO Y GENERALIDADES

- 1- Concepto de Sindicato.
- 2- Formas de sindicación.
- 3- Clases de Sindicatos.
- 4- Constitución de los sindicatos.

1 - Obligados por las circunstancias, antes de iniciar el desarrollo de la materia de estudio que nos hemos propuesto, debemos dar el concepto de lo que se entiende por sindicato, para tener una idea cabal de lo que va a disolverse y liquidarse. Paralelo se estima conveniente recurrir al análisis de las disposiciones de nuestro ordenamiento jurídico, con el objeto de extraer de él los elementos que nos ayuden a configurar de la mejor manera a ese tipo de organización.

Si la legislación laboral salvadoreña, en lugar de limitarse a reglamentar los sindicatos o asociaciones profesionales, hubiera dado una definición de los mismos, nos habría evitado esta labor. Por razones obvias, tampoco podemos valer nos de conceptos doctrinarios ni legislativos de otros países, ya que la experiencia demuestra que los países crean y definen sus instituciones de acuerdo a sus propias realidades, siendo nefastos los trasplantes cuando no se ajustan a las peculiaridades de cada sistema.

Indudablemente, la base de nuestro sistema legal es la Constitución Política, de ahí que el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses comunes, que tienen los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas, sería ilusorio si la Carta Magna no lo consagrara en su Art. 191, y si a la vez en dicho artículo no se concediera el derecho a la perso

nalidad jurídica a las asociaciones profesionales o sindicatos, - ni el de "ser protegidas en el ejercicio de sus funciones".

La actividad del Estado no es, pues, meramente pasiva; no se limita a permitir el funcionamiento de esas organizaciones, sino que debe protegerlas.

La Constitución Política sienta los principios del derecho de asociación profesional; el Código de Trabajo los desarrolla. - Así éste, en el Art. 181, indica quienes pueden asociarse, formando asociaciones profesionales o sindicatos, para defender sus intereses comunes, y que estos intereses pueden ser económicos y so ciales.

En las disposiciones legales citadas encontramos los elementos siguientes: a) Se trata de una asociación; b) La libertad de asociación es un derecho constitucional; c) Se constituye por patronos o por trabajadores; d) Se defienden intereses económicos y sociales; e) Es un derecho concedido a determinada clase de personas; y f) Goza de personalidad jurídica.

Cabe advertir que la ley no admite los sindicatos mixtos, o sean los formados conjuntamente por trabajadores y patronos. (Art. 183 C.T.).

El Código de Trabajo señala, además, cómo se constituyen los sindicatos, cuáles requisitos deben llenarse, el contenido de sus estatutos, cómo adquieren su personalidad jurídica, etc.

En síntesis, los elementos que caracterizan a nuestro sindicatos o asociaciones profesionales son:

- a) Son asociaciones;
- b) Es un derecho constitucional;
- c) De patronos o trabajadores;
- d) Su finalidad es defender intereses económicos y so ciales;
- e) Es un derecho de clase;
- f) Son personas jurídicas.

Con estos elementos podemos decir que: "LOS SINDICATOS SON - ASOCIACIONES DE TRABAJADORES O DE PATRONOS, CONSTITUIDOS PARA DEFENDER SUS RESPECTIVOS INTERESES ECONOMICOS Y SOCIALES COMUNES, - CON PERSONALIDAD JURIDICA, CONCEDIDA POR EL ESTADO".

Reconocemos que el concepto es descriptivo, pero contiene, se

gún nuestro criterio, todos los elementos que caracterizan a nuestras asociaciones profesionales.

2 - Antes de entrar al estudio de las clases de sindicatos re conocidos por el Código de Trabajo, se hace necesario cnumerar - las formas que puede adoptar la sindicación. Estas pueden ser: - a) voluntaria u obligatoria; b) única o plural; c) exclusiva o - mixta; y d) sujeta a ciertos requisitos o sin sujeción a ellos.

Una explicación sucinta de cada una de ellas, permitirá esta blecer cuál o cuáles son aplicables a nuestras asociaciones profe sionales.

La sindicación es OBLIGATORIA cuando no se puede ejercer un- oficio o profesión si no se pertenece al sindicato respectivo, te niendo éste a su disposición las cláusulas de exclusión para lo - grar el ingreso forzado de los trabajadores libres. Es VOLUNTA - RIA cuando se puede ingresar o separar de un sindicato, sin que - ello embarace el ejercicio de la profesión u oficio de los traba - jadores.

Se dice que la sindicación es UNICA cuando la ley únicamente permite organizarse en una sola asociación en determinada área, - empresa, industria o gremio. Es PLURAL O LIBRE, si por el contra rio, se admite la constitución de diversas formas de organización.

Respecto a las formas EXCLUSIVA Y MIXTA, basta decir que la- primera agrupa o sólo a trabajadores o bien sólo a patronos; en - cambio la segunda, se integra por trabajadores y patronos.

Conviene hacer la salvedad, atentos a las definiciones de - trabajador y patrono que, por su orden, nos da el Código de Traba jo en sus Arts. 4 y 5, que los sindicatos de trabajadores única - mente pueden estar integrados por personas naturales, y los de pa tronos, por personas naturales o por personas jurídicas. Esto úl timo lo corrobora el segundo inciso del Art. 189 del Código antes citado.

Finalmente, la constitución de los sindicatos puede estar su jeta al cumplimiento de determinados requisitos para que tenga - existencia legal, o no estar sujeta a ninguna formalidad, bastan - do únicamente hacer constar fehacientemente la existencia real - del sindicato para que se le reconozca vida jurídica.

Con lo que llevamos dicho, podemos afirmar que la sindica -

ción en nuestro país es voluntaria, plural, exclusiva y sometida a requisitos.

3 - Clases de sindicatos. Cada país regula las clases de sindicatos que permite, siendo las más conocidas las siguientes: de gremio, de empresa y de industria. En pocos países, entre ellos Honduras, Nicaragua, México y Chile, también se regula el de oficios varios.

El Código de Trabajo de El Salvador, Art. 185, reconoce las tres primeras clases mencionadas, y las define el Art. 186, así:

"Sindicato de Gremio es el formado por patronos o trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

Sindicato de Empresa es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma o Semi-autónoma.

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

El sindicato de oficios varios es el formado por trabajadores que practican distintos oficios, profesiones o especialidades, que debido a su escaso número, en la ciudad o circunscripción territorial donde habitan, no puede formarse de otra clase.

De las definiciones que da el Código de Trabajo se advierte que los trabajadores pueden constituir sindicatos de gremio, de empresa y de industria; en cambio los patronos sólo de gremio y de industria.

Cabe hacer también la salvedad de que aun cuando la Constitución Política de 1950 y la de 1962 reconoció a los patronos el de recho a la sindicación, las leyes secundarias únicamente reglamentaron los sindicatos de trabajadores, y fue hasta la promulgación del Código de Trabajo, 1963, en que sí tuvo efectividad la disposición constitucional.

4 - Estudiado en párrafos anteriores las formas de la sindicación y las clases de sindicatos, trataremos en los siguientes la constitución de las asociaciones profesionales.

Los sindicatos no nacen ni se constituyen de inmediato, sino que pasan por un período de gestación que comienza con la idea en un trabajador, éste la comunica a sus compañeros de trabajo, luego la discuten, se ganan partidarios etc., hasta que culmina en el acto de constitución. Este acto no es más que una reunión de todos los futuros asociados, en la que manifestarán su voluntad de crear una persona distinta de todos ellos. Para realizar ese acto creador es necesario cumplir ciertos requisitos legales, entre los cuales unos se refieren a la clase de las personas, al número que debe concurrir, según el tipo de sindicato que se organizará, y otros, a observar las formalidades que prescribe la ley.

La edad es un requisito esencial para ingresar a un sindicato, y es del caso señalar que no es la misma cuando se trata de una asociación de trabajadores, que cuando se refiere a una de patronos, pues para la primera el Código de Trabajo, Art. 187, exige que los miembros sean mayores de catorce años; y, respecto a la segunda, mayores de veintiún años o menores habilitados de edad, Art. 189. Cuando los patronos sean personas jurídicas, la edad, como es natural, no cuenta, sino la de los representantes o apoderados especialmente autorizados para concurrir por los patronos.

Otro requisito fundamental es el número mínimo que debe concurrir a cada clase de sindicato que se constituye. Esta exigencia es tan esencial que si ya constituido el sindicato el número de asociados baja de ese mínimo, es una causal de disolución. Oportunamente nos ocuparemos de esta causal.

Debemos notar que el número mínimo exigido para la constitución de un sindicato patronal, es invariable: tres por lo menos, Art. 189 del Código de Trabajo; pero es distinto si se refiere a un sindicato de trabajadores, pues el Art. 188 del aludido Código prescribe:

"Para que pueda constituirse un sindicato de gremio es necesario que el número de trabajadores que concurran a formarlo no sea inferior a veinticinco; ni infe -

rior a cien si se tratara de un sindicato de industria.

Para que pueda constituirse un sindicato de empresa, es necesario que el número de trabajadores de la misma no sea inferior a cuarenta y que los trabajadores que concurren a formarlo, representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total".

Otra formalidad exigida para la constitución de los sindicatos es la presencia de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no para darle solemnidad al acto, como pudiera creerse, sino con el objeto de que tales delegados se cercioren de si se le ha dado cumplimiento a los requisitos antes referidos, y para verificar la identidad y calidad de los concurrentes, de comprobar si las resoluciones adoptadas y las votaciones correspondientes no han sido viciadas y de que a la clase de sindicato de cuya constitución se trata, han concurrido personas que satisfacen las exigencias del Art. 186 del Código de Trabajo. El delegado o delegados para comprobar y verificar los extremos indicados, deben ceñirse a las prescripciones establecidas en los Arts. 192 y 193 del Código citado.

Para que quede constancia fidedigna de la constitución de un sindicato, se levanta un acta en la cual se consignan los datos--especificados en el Art. 194 del Código de Trabajo, y se cumplen con las demás exigencias de dicho artículo.

Hasta aquí el sindicato está constituido, pero aún no tiene existencia legal, o sea que no tiene personalidad jurídica y, consecuentemente, no puede ejercer derechos ni contraer obligaciones. Falta, pues, que el Estado le conceda ese status jurídico.--Veamos cuáles son las condiciones para obtener esa concesión.

En primer lugar el representante del sindicato o la persona debidamente autorizada, presenta solicitud al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acompañada de dos ejemplares de los estatutos, los que deben ir firmados por los miembros de la Junta Directiva del sindicato y certificación del acta de la sesión o sesiones de Asamblea General en que se hayan aprobado los estatutos. -

El Ministerio mencionado examina la documentación presentada y si no advierte deficiencias formales ni infracciones a las leyes, - concede la personalidad jurídica, esta concesión se otorga mediante acuerdo del Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. Dicho acuerdo se publica en el Diario Oficial y se ordena la inscripción en el registro que para tal efecto lleva la - Sección de Asociaciones Profesionales del mencionado Ramo.

La existencia legal de los sindicatos se prueba con la certificación del acuerdo ejecutivo que les da vida como personas con capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones . Art. - 197 C. de T.

T I T U L O S E G U N D O

DE LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

C A P I T U L O I

CONCEPTO Y CLASES DE DISOLUCION

- 1- Concepto de disolución.
- 2- Clases de disolución.

1 - Se tratará de determinar el concepto de disolución en la acepción que nos interesa, para ello se analizarán las definiciones respectivas que proporcionan los diccionarios y la doctrina.

El Diccionario de la Lengua Española, en lo pertinente, dice: "Disolución. f. Acción y efecto de disolver o disolverse. 2 . Compuesto...4. fig. Relajación y rompimiento de los lazos o vínculos existentes entre varias personas. DISOLUCION de la sociedad, de la familia...".

El término disolver, en sus acepciones 2 y 3, lo define así: "Separar, desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo. DISOLVER el matrimonio, las Cortes; Disolverse una sociedad.--- . Deshacer, destruir, aniquilar".

De los conceptos anteriores, se observa que lo característico de la disolución es la destrucción o rompimiento de las cosas que se encontraban unidas o de los vínculos o relaciones antes formados por varias personas.

Similar concepto da Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual: "Destrucción de un vínculo". (Segunda acepción).

De lo precedente se concluye que la disolución produce la cesación funcional del sindicato, y al propio tiempo se relajan las relaciones de los afiliados con el sindicato, pues ya no están obligados a la prosecución del fin que los inspiró a organizarse, quedan, pues, desligados de sus anteriores deberes hacia la asociación que se disuelve.

Debe aclararse que la disolución crea una fase particular en la existencia de un sindicato; éste no se extingue con la sola presencia de aquélla, ya que si así fuera no podrían ejecutarse los actos de liquidación y partición y destino del patrimonio social, pues tales actos precisamente tienden a dar por terminada la personalidad jurídica del ente. A este respecto nos parecen atinadas las palabras de F. Ferrara, citado por Antonio Brunetti en su "Tratado del Derecho de las Sociedades": "La persona jurídica no muere en el instante en que interviene la causa extintiva, sino que si se permite una imagen funeraria..., entra en la agonía. Su vitalidad queda limitada, debilitada, especializada, en el sentido de que, abandonado el objeto de vida, ahora persigue su objeto de muerte, piensa en liquidarse, en arreglar sus propios asuntos y en preparar su definitivo traspaso. Se trata de una supervivencia de la personalidad con objeto cambiado y de una transformación antes de su total desaparición del ente como persona jurídica.

Anteriormente indicamos que se trataría de dar un concepto de disolución; y ha llegado el momento de hacerlo. Con lo poco que se ha expuesto puede decirse que "DISOLUCION ES LA EXTINCION DEL VINCULO QUE UNIA A TODOS LOS AFILIADOS DE UNA ASOCIACION PROFESIONAL".

2 - Clases de disolución. Antes de abordar el estudio particular de cada una de las causas de disolución prescritas por el Código de Trabajo, se estima conveniente exponer algunas nociones generales sobre las mismas, con base en la clasificación elaborada por la doctrina.

Los autores Mario de la Cueva y Guillermo Cabanellas hacen las clasificaciones siguientes:

Clasificación de Mario de la Cueva.(1)

(1) Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 2o. Págs. 452 y 453. Segunda Edición 1959. Editorial Porrúa, S.A. Av. Rep. Argentina-Num. 15 México D.F.

- | | | |
|------------|---|--|
| VOLUNTARIA | : | a) Por transcurrir el término de duración que se hubiere fijado en el acta de constitución o en los estatutos; |
| | | b) Por acuerdo de Asamblea General. |
| NECESARIA | : | a) Por realizarse el objeto para que fueron constituidos; |
| | | b) Por dejar de tener los requisitos que señala la ley. |

Clasificación de Guillermo Cabanellas.(2)

- | | | |
|---------|---|----------------------------|
| PRIMERA | : | a) Voluntaria. |
| | | b) Estatutarias o Legales. |
| | | c) Forzadas. |
| SEGUNDA | : | a) Natural. |
| | | b) Voluntaria. |
| | | c) Tácita. |
| | | d) Estatutaria. |
| | | e) Forzosa. |
| | | f) Legal. |

Del examen de cada una de las causas comprendidas en las clasificaciones que anteceden, se observa que el origen de unas es la voluntad de los asociados, y las otras derivan de la voluntad de la ley o de los estatutos de las mismas organizaciones.

Somos de opinión de que es más acertada la clasificación de las causas de disolución hecha por Cabanellas, indicadas en el primer grupo, pues las del segundo grupo perfectamente pueden englobarse en el primero. La clasificación de Mario de la Cueva también puede reducirse a dicho primer grupo.

Consecuentemente, la clasificación de las causas de disolución, por su origen, en voluntaria, legal o estatutaria y forzada, es a nuestro juicio, la que más se adapta a nuestro ordena -

(2) Derecho Sindical y Corporativo. Pág.587.- Unica Edición,1959. Editorial Bibliográfica Argentina. Lavalle 1328, Buenos Aires.

miento jurídico, razón por la cual al tratar las causas de disolución establecidas en el Código de Trabajo, se analizarán siguiendo ese orden.

C A P I T U L O I I

DISOLUCION VOLUNTARIA.

- 1- Formalidades para acordar la disolución.
- 2- La voluntad como causa determinante de la disolución.
- 3- Otras causas en que se presume concurre - la voluntad para disolver.

1 - Bajo el principio de la autonomía de la voluntad las personas pueden libremente asociarse en forma de sindicato, de igual manera pueden expresar una voluntad contraria, mutuo disenso, y acordar la extinción de aquél.

Ya se vieron someramente los requisitos legales necesarios para la constitución de un sindicato; corresponde ahora estudiar los exigidos para su disolución cuando su origen es la voluntad de los asociados,

La primera Ley de Sindicatos, emitida por Decreto No. 728 - del Consejo de Gobierno Revolucionario, de fecha 9 de agosto de 1950, remitía a los estatutos lo referente a las causas de disolución voluntaria; así vemos que el Art. 11 decía: "Los estatutos de un sindicato expresarán: ---g). Las causas de disolución voluntaria del sindicato y las reglas para su liquidación".

El requisito de que las causas de disolución voluntaria se hicieran constar en los estatutos, se conservó en la Ley de Sindicatos de Trabajadores, dictada el 13 de agosto de 1951, por D. L. No. 2093. Esta Ley sustituyó a la anterior. El requisito - aludido se mantuvo hasta que por D. L. No. 2093, de 18 de abril de 1956, se reformó así: "j) El procedimiento a seguirse en caso de que el sindicato se disuelva voluntariamente". Este literal formaba parte del Art. 11, cuyo primer inciso decía: "Los estatutos de un sindicato expresarán". Como complemento de lo anterior, encontramos entre las atribuciones de las asambleas generales: "acordar por lo menos con los dos tercios de votos de los - afiliados la disolución voluntaria del sindicato, de acuerdo con

la ley y los estatutos respectivos". (Art.14, ordinal 8o.).

La primera Ley de Sindicatos no estatúa en qué forma debía manifestarse la voluntad de los asociados para acordar la disolución del sindicato, ni la forma en que debería hacerse constar - una resolución de tanta importancia, etc. Sin embargo creemos - que tales acuerdos debían emanar de las asambleas generales, y - que el quórum era "la mitad más uno del total de los miembros - inscritos". Basamos nuestra suposición en el hecho de que la voluntad social sólo puede exteriorizarse a través de las asambleas - generales, y en lo relativo al quórum, ya dicha Ley expresamente señalaba la mitad más uno de los asociados para que las - asambleas generales pudieran celebrarse válidamente.

En la Ley de Sindicatos de Trabajadores, con la reforma citada, ya tuvimos oportunidad de ver que era necesario insertar - en los estatutos el procedimiento a seguirse cuando el sindicato se disolviera voluntariamente, y qué órgano era el facultado para adoptar la resolución respectiva, y el quórum necesario para ello.

Adelantando conceptos queremos señalar que el acuerdo de disolución voluntaria, debía comunicarse inmediatamente a la Sección - de Sindicatos, según lo prescribía el literal c) del Art. - 35 de la precitada Ley, con lo cual "La inscripción de un sindicato será cancelada, perdiendo por consiguiente su personalidad - jurídica", tal como lo expresaba la primera parte del mencionado artículo.

2 - Regulación actual. El Código de Trabajo, en el Art.195, declara: "Los estatutos de las Asociaciones Profesionales deberán expresar: ---k). El procedimiento a seguirse en caso de que la asociación se disuelva voluntariamente".

Vemos que el Código emplea el término "asociación" en lugar de "sindicato" usado por la Ley de Sindicatos de Trabajadores. - Sin embargo debemos notar que antes el vocablo sindicato se aplicaba únicamente al formado por trabajadores, en cambio asociación se aplica actualmente tanto a los sindicatos de trabajadores como al de patronos.

También el Código de Trabajo atribuye a las asambleas generales la facultad de "Acordar la disolución del sindicato de -

acuerdo con la ley y los estatutos respectivos" (Art.199, ordinal 8o.); pero debemos reparar en que no establece un quórum especial, para tomar esos acuerdos.

Intimamente relacionado con lo anterior, se halla entre las causales de disolución el Art. 210 del Código, en donde dice: - "También procederá la disolución del sindicato: ---b). Cuando por acuerdo de Asamblea General, tomado conforme las disposiciones legales y estatutarias, así se decida".

El Código de Trabajo no sólo señaló, como la Ley de Sindicato de Trabajadores, cuál era el órgano del sindicato encargado de acordar la disolución, sino que además le dedicó a ésta un apartado especial.

En conclusión, pensamos que la decisión de los sindicatos para disolver el sindicato debe ser tomada por un número superior a la de los que no lo deseen. En la Ley de Sindicatos no se establecía quórum, ni siquiera se decía quién tomaba la resolución, pero en su oportunidad manifestamos que era del resorte de las asambleas generales adoptar esos acuerdos, con simple mayoría. La Ley de Sindicatos de Trabajadores prescribía que las asambleas generales podían resolver, con los dos tercios de los asociados, la disolución de los sindicatos. El Código de Trabajo exige la simple mayoría para tomar esa resolución. Paul Pic, en su obra Legislación Industrial, según expresa Mario de la Cueva, "cree que la decisión debería ser tomada por unanimidad de votos, porque la separación de una mayoría no significa que desaparezca el espíritu y la unidad de la comunidad" (1). Con el respeto que nos merece el citado autor, disentimos de su opinión, y creemos más acertada la tesis de que la disolución debe decidirse por el voto de la mayoría, porque consideramos es más ajustada al carácter democrático que inspira a las asociaciones profesionales, y tanto es así que nuestro legislador en el vigente Código de Trabajo expresó, en el último inciso del Art.201: "Los -

(1) Mario de la Cueva, Pág. 453, Ob. Citada.

acuerdos que tome la Asamblea deberán serlo por simple mayoría de votos, excepto en aquellos casos en que la Ley o los estatutos exijan una mayoría especial". En el caso de la disolución, la ley no exige mayoría especial, lo cual no se opone a que en los estatutos pueda prescribirse que para acordarla sea necesario el voto de dos tercios, tres cuartas partes o la unanimidad de votos de los afiliados.

Una vez decidida la disolución del sindicato por voluntad de sus miembros, y conforme al último inciso del Art. 210 del Código de Trabajo, debe comunicarse el acuerdo a la Sección de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de la cancelación en el Registro respectivo, publicación de avisos e inmovilización de fondos.

3 - Consideramos también como causas de disolución voluntaria:

a) Cuando en el acta de constitución se fija plazo de duración del sindicato. Para hacer esta afirmación partimos de que la disolución se decide en el momento mismo en que se le está dando nacimiento, o sea, la voluntad de los afiliados se manifiesta a priori, y, en este caso, el acuerdo de disolución es por unanimidad de votos, pues todos consienten en que la vida del sindicato que están creando, terminará al vencerse el plazo estipulado para su duración.

El motivo de disolución lo contempla expresamente el Código del Trabajo de Nicaragua en su Art. 205 y la Ley Federal del Trabajo de Méjico en su Art. 253. Otras legislaciones, como la de República Dominicana, establecen que la duración de los sindicatos es siempre por tiempo indefinido.

b) Cuando el sindicato se convierte en propietario de la empresa.

Los fines que el sindicato persigue, normalmente, son defender los intereses profesionales, obtener mejores condiciones de trabajo, etc., tales fines serían contradictorios cuando el sindicato asumiera el papel de patrono, porque nadie puede ser acreedor de sí mismo; su misión como sindicato no tendría ya razón de ser.

Esta forma de disolución, hasta cierto punto obligada, la -

considera la doctrina como voluntaria.

Conforme a nuestra legislación, a los sindicatos no les es permitido adquirir otros bienes que no sean los necesarios para el desarrollo de sus actividades, ni pueden repartir dividendos, los cuales serían el resultado de ejercer actos que producen lucro. Necesariamente, para dedicarse a tales actividades, los asociados deben acordar la disolución del sindicato y organizarse en cualquier tipo de sociedad permitido por las leyes mercantiles. Fácilmente deducimos que la figura en estudio no se daría en nuestra ley, pero sí sería un motivo para que los asociados, interesados en dedicarse a operaciones mercantiles, acordaran la disolución según lo hemos expresado.

c) Si el sindicato es de empresa y ésta existe sólo para la realización de una obra determinada.

Sobre este particular, nos remitimos a lo dicho en el apartado a).

ch) Cabanellas considera como causas de disolución voluntaria la desaparición del patrimonio social, motivos de orden técnico, tales como carecer de personas que acepten desempeñar puestos directivos; y, por el cierre total de la empresa.

Lamentamos disentir de la opinión del ilustre tratadista, pero de la sólo mención de las causas, se observa que en ninguna de ellas interviene para nada la voluntad de los sindicatos, y si originan la disolución del sindicato es por razones de necesidad, más nunca por la voluntad. Estas causas a nuestro juicio podrían ser estatutarias o legales.

d) Transformación o fusión del sindicato.

Esta clase de disolución podría darse en los sindicatos de empresa, cuando éstas se dedicaran a una misma actividad industrial, comercial o de servicios y las asociaciones de cada empresa acordaran la constitución de un sindicato de industria, para formar el cual tendría cada sindicato que proceder a su disolución voluntaria, para formar la nueva asociación.

C A P I T U L O . . . I I I

DISOLUCION LEGAL

- 1- Reseña histórica del establecimiento de la causa.
- 2- Análisis de los elementos que contiene y su aplicación en los sindicatos de gremio e industria; y
- 3- En los sindicatos de empresa.

1 - Generalmente por legal se entiende todo lo que está contenido en las leyes o no es contrario a las mismas, de modo en - entonces que al decir causas legales se comprenden todas las esta - blecidas en la ley; pero dentro de estas causas hemos nominado - como legales aquellas que no tienen el carácter de sanción y a - éstas las calificamos de forzosas, aún cuando ambas necesitan de de - cisión de autoridad competente, pero que reviste distinto carác - ter.

En unas se comprueba la infracción y se impone la pena de - disolución; en las otras se verifica la causa y se declara que - ha lugar a la disolución. Hacemos esta aclaración para evitar - que se nos critique de redundantes al calificar las causas en le - gales y forzosas, pues ambas las determina la ley y por ende son legales.

La Ley de Sindicatos no estatucía ninguna causa legal de di - solución, sino únicamente comprendía la voluntaria y las forzo - sas. Al derogarse esta Ley y promulgarse la Ley de Sindicatos - de Trabajadores, tampoco se estableció causa legal de disolución; pero en su Art. 35 prescribía: "La inscripción de un sindicato - será cancelada, perdiendo por consiguiente su personalidad jurí - dica, en los casos siguientes: b) Por haber dejado de llenar los requisitos que establece el Art. 9 de esta ley". Estos requisi - tos eran los relativos al número mínimo de miembros, necesarios - para poder constituir los sindicatos y exigía cien y cuarenta - trabajadores para constituir los de industria y los de gremio, -

respectivamente; para los de empresa se necesitaba que ésta tuviera un total de trabajadores no inferior a cuarenta y que los concurrentes a formarlo representaran el sesenta por ciento, por lo menos, del total de los trabajadores de la empresa. Si en cualquier momento los sindicatos no reunían estos requisitos, se procedía inmediatamente, no a su disolución, sino a su extinción. No se concedía ningún término de gracia para que se afiliaran nuevos miembros y normalizaran esa situación anómala y tal vez momentánea por que pasaba. Esta disposición era demasiado severa, tanto más si tenemos en cuenta que el elemento personal es cambiante y que los miembros pueden retirarse o ingresar a su libre arbitrio en todo momento. El legislador reconoció su drástica y por reformas de 18 de abril de 1956, el mencionado literal b) quedó redactado en la forma siguiente:

"Cuando por más de seis meses consecutivos el sindicato hubiere existido - dejando de llenar los requisitos que establece el Art. 9, de esta ley".

Con esta reforma se hizo justicia a las asociaciones profesionales, pues se les permitía, durante un tiempo prudencial, que se ajustaran a las prescripciones legales, sin embargo, no se modificó el Art. 35, de que antes se hizo mención, y, consiguientemente, continuó siendo causa legal de extinción y no de disolución, como pensamos debió haber sido.

El legislador de 1963 se percató del error señalado pues, sin variar el contenido del expresado literal b), consignó, en el literal a) del Art. 210 del Código de Trabajo, la misma causal; pero no como de extinción sino de disolución.

2 - En efecto, el citado cuerpo legal dispone lo siguiente:

Art. 210.- También procederá la disolución del sindicato:

a) Cuando por más de seis meses consecutivos el sindicato hubiere existido dejando de llenar los requisitos que establecen los artículos 188 y 189.

Los Arts. 188 y 189 prescriben los requisitos numéricos de constitución de los sindicatos y el carácter de trabajadores que

deben poseer las personas que concurran a formarlo:

No menos de veinticinco trabajadores
si es de gremio; y,

No menos de cien trabajadores si es
de industria.

Para el de empresa, exige que ésta tenga a su servicio un número que no sea inferior a cuarenta y que los que concurran a formarlo, representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total.

El Art. 189 ordena que los sindicatos de patronos deben constituirse con tres patronos por lo menos:

Analicemos los requisitos que se exigen en el Art. 188, para luego ver cuando es que faltan y opera el literal a) del Art. 210 transcrito.

El inciso primero del Art. 188 literalmente expresa:

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

De la sola lectura del inciso transcrito notamos que son dos los requisitos que prescribe. De número y de clase de los concurrentes.

Si por más de seis meses consecutivos un sindicato de gremio o de industria subsisten sólo con veinticuatro miembros el primero y noventa y nueve el segundo, se han colocado en la situación que la ley señala como causa de la disolución de los mismos y bastará probar esta circunstancia ante la autoridad competente, Director General del Departamento Nacional del Trabajo, para que ésta así lo declare.

No pecará nuestra ley de ser demasiado rigorista al declarar disuelto un sindicato por el solo hecho de faltarle un miembro para tener el número mínimo?.

Se nos ocurre pensar en un sindicato de gremio que tiene su asiento en una población donde no hay más trabajadores del mismo oficio, que los veinticinco que lo integran y uno de los afilia-

dos se ve obligado a trasladar su residencia a un lugar distante y por consiguiente tiene que renunciar a la asociación o bien muere uno de los miembros. En esta hipótesis es materialmente im - posible que el sindicato vuelva a completar el número necesario - para su existencia. Sin embargo el espíritu de unión de los - veinticuatro, los intereses comunes que defienden, etc., siempre permanecen; pero así como no hubieran podido dar nacimiento a - ese sindicato, si a su formación no concurrieren los veinticinco trabajadores, de igual manera tiene que disolverse. Cabe aquí - recordar aquel aforismo que dice: Dura es la ley, pero es la - ley.

En cuanto al segundo requisito es necesario que los que forman un sindicato, sean trabajadores o patronos. El concepto de éstos nos lo dá el Art. 4 del Código de Trabajo que literalmente dice: "Trabajador es toda persona natural que presta sus servi - cios a otra, natural o jurídica, en virtud de un contrato de tra - bajo"; y "patrono es toda persona natural o jurídica que emplea - los servicios de una o más personas naturales en virtud de un - contrato de trabajo", nos dice el Art. 5 del mismo Código. Para constituir un sindicato de gremio o de industria, no es suficien - te que los concurrentes sean trabajadores o patronos de conformi - dad a lo preceptuado por las disposiciones transcritas, sino que es necesario además, que ejerzan una misma profesión, arte, ofi - cio o especialidad para el primero o pertenecer a empresas dedi - cadas a una misma actividad industrial, comercial o de servi - cios, para el segundo. Art. 186, incisos primero y tercero, C. - de T.

Entendido así la clase de trabajadores o patronos que pue - den concurrir a constituir un sindicato de los mencionados, lógi - camente tenemos que concluir, que si durante la vida de uno de - estos sindicatos, algunos de sus miembros dejan de ser trabajado - res o patronos en el sentido expresado o dejan de ejercer una - misma profesión, arte, etc., o ya no se dedican a la misma acti - vidad industrial, comercial o de servicios y los miembros restan - tes no son cien ni veinticinco, procede la disolución por la cau - sal en comento.

Unos ejemplos nos ayudarán a darle claridad a la interpreta

ción que le hacemos a la causa de disolución de que nos venimos ocupando.

Supongamos un sindicato de gremio, integrado por trabajadores de oficio relojeros. Pues bien, cinco de estos relojeros dejan de prestar servicios a sus respectivos patronos y cada uno de ellos establece su propio taller, esto es, trabajan por su propia cuenta.

Si recordamos el concepto legal de trabajador, inmediatamente nos damos cuenta, que aunque siguen trabajando, no son los trabajadores que pueden integrar el sindicato, por que han perdido la calidad de trabajadores, condición indispensable para poder sindicarse. Si esta situación dura más de seis meses consecutivos, y el número de afiliados se reduce a menos de veinticinco, es procedente su disolución.

La misma situación se presentaría a un sindicato de industria formado por patronos que se dedican a una misma actividad comercial, si alguno de sus miembros abandonan la actividad comercial con que formaron el sindicato y se dedican unos a ejercer actividades industriales y otros montan empresas de servicios.

3 - Comentaremos ahora la disolución de los sindicatos de empresa, para lo cual veremos primero que requisitos se exige para su constitución y luego haremos algunas consideraciones sobre los mismos.

Dispone el Art. 188 inciso tercero del Código de Trabajo:

"Para que pueda constituirse un sindicato de empresa, es necesario que el número de trabajadores de la misma no sea inferior a cuarenta y que los trabajadores que concurren a formarlo, representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total".

Notamos prima facie, que los requisitos de número y clase de trabajador, exigidos para los sindicatos de gremio y de industria, varían sensiblemente cuando se trata de los de empresa. En aquellos el número mínimo para su constitución es fijo y se refiere a una clase de trabajadores; en cambio, en éstos, el nú-



mero mínimo es variable, pues éste depende del total de trabajadores que la empresa tenga a su servicio y los concurrentes a formarlos no deben pertenecer a una misma clase de trabajadores, sino a la misma empresa. De un simple cálculo aritmético afirmamos que veintiún trabajadores pueden constituir un sindicato de empresa, pero condicionadas a que ésta tenga cuarenta trabajadores en total, pues caso contrario, esto es, que la empresa tenga únicamente treinta y nueve trabajadores, los mismos veintiún trabajadores no podrían constituirlo.

¿A qué se debe este cambio de criterio del legislador?. No hemos podido encontrar ningún antecedente histórico del establecimiento de la ley, para responder con certeza a esta interrogante, lo que nos obliga a hacer algunas conjeturas.

Después de la revolución del 14 de diciembre de 1948, se instauró el Consejo de Gobierno Revolucionario que se distinguió por la emisión de decretos que regularon, ya en forma sistemática, el campo laboral, alcanzando su máxima expresión en la Constitución Política de 1950.

Esta legislación provocó una gran agitación político-social, en la parte que vio afectados sus intereses y era notorio el temor que le tenían a las asociaciones de trabajadores.

Esto lo deducimos del párrafo II de la primera parte de la Memoria de Labores que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, rindió al Poder Legislativo, correspondiente al año de labores 1950-1951 y que a continuación transcribimos:

"EL PROBLEMA DE LOS SINDICATOS. No obstante que la Honorable Asamblea fué oportunamente informada de los propósitos que animan al Gobierno respecto al desarrollo y orientación que los sindicatos de trabajadores deben tener en el país, y que el Ministerio ha dado amplias explicaciones al pueblo con motivo de la promulgación de la nueva Ley de Sindicatos de Trabajadores, venimos a insistir sobre el tópico para precisar lo mejor posible, las ideas que tiene el Gobierno sobre el particular, ya que los sindicatos nacidos de la Revolución deben estar orientados para constituir un factor de equilibrio y de justicia en las relaciones obrero-patronales, y para el mejor desenvolvimiento de la capacidad y responsabilidad de los trabajadores. Nuestra in-

sistencia en abordar la cuestión de los sindicatos obedece a que sobre tan importante problema, las fuerzas opositoras al Régimen actual han tratado por todos los medios posibles de desnaturalizar y sabotear la solución que el Gobierno ha estimado justa para los trabajadores y conveniente para el progreso y engrandecimiento de la Patria.

Han combatido la idea de la creación legal de los sindicatos de trabajadores con las modalidades salvadoreñas que establece la ley respectiva, dos sectores antagónicos: uno, formado por algunos grupos patronales acostumbrados a establecer unilateralmente las condiciones de trabajo en sus empresas, a estimar el trabajo humano como una mercancía que debe obtenerse al más bajo precio, y disponer de ella como de cualquier cosa inanimada. El otro está formado por personas fanatizadas por doctrinas extremistas, que conciben a los sindicatos como trampolines para la conquista del poder político y el establecimiento de dictaduras de tipo totalitario. El Gobierno está luchando incansablemente por neutralizar, o por lo menos, reducir al mínimo, la perniciosa influencia que los intereses políticos internos o internacionales tratan de ejercer en la vida de los sindicatos, de manera que éstos, libres de interferencias extrañas, puedan ejercitar libremente sus actividades de tipo laboral y cumplir sus fines de beneficio de sus miembros y de la sociedad en general.

El Gobierno Revolucionario quiere que las organizaciones de trabajadores constituyan, al mismo tiempo que un instrumento de defensa de los derechos del Trabajo, un factor de armonía y progreso en el desenvolvimiento de la economía del país. La Ley de Sindicatos de Trabajadores que esta Honorable Asamblea promulgó recientemente, y la legislación complementaria que habrá de llegar, serán la base para que la actividad del Ejecutivo dirigida al logro de la paz y del bienestar general, contribuya a solucionar los inevitables conflictos que produce la incomprensión, por las vías del Derecho y la Justicia. Esperamos que los sindicatos de trabajadores, constituídos y orientados a los mismos fines, presenten sus problemas dentro del orden legal y eviten toda esa gama de estériles disputas que sólo conduce al descrédito

de las propias organizaciones, a su debilitamiento y a la ruina de las actividades económicas de un país, y en casos peores, son propicias al implantamiento de dictaduras oprobiosas que dañan la dignidad del hombre o introducen el degradante fetichismo social.

Desde luego, el Gobierno está consciente de la enorme magnitud de la labor que le corresponde en este sentido y no ignora las desviaciones que fuerzas poderosas tratarán de introducir en la vida de los sindicatos, ya sea para sabotear su labor, o para conquistarlos y convertirlos en instrumentos de particulares intereses; sin embargo, a la Revolución Salvadoreña no le intimidan los grandes problemas ni las grandes tareas, porque es sabedora de que sólo a costa de grandes esfuerzos y de perseverante voluntad para el bien, ha podido la humanidad obtener sus más preciadas conquistas. La Revolución Salvadoreña no fue concebida para perpetuar la rutina, para encubrir injusticias para improvisar camarillas ni para realizar componendas que permitieran a sus dirigentes gobernar cómodamente; la Revolución Salvadoreña si bien proscribe y combate el desorden y la violencia, tanto en el campo político como en el social, quiere llegar al fondo de los problemas y resolverlos con la prudencia debida, sin premuras, pero sin dilaciones injustificadas, para que se consoliden las bases en que las generaciones futuras puedan constituir un sistema de vida más culto, más sano, más próspero y más libre, que al que a la generación presente le tocó en suerte.

Es por todo ello que el Gobierno, no obstante que la calumnia quiere hacer creer lo contrario, ha venido combatiendo y lo seguirá haciendo mientras pueda la infiltración de cualquiera doctrina exótica de izquierda o de derecha, que preconice o ejercite la dictadura económica, política o social, ya sea en forma abierta o solapada.

El sindicalismo, tal como lo concibe la Revolución Salvadoreña, es medio para fortalecer a los trabajadores y situarlos en condición de igualdad frente a los patronos, de manera que las relaciones entre unos y otros se mantengan en un plano de mutuo-respeto y de mutua cooperación, como responsables que son ante el interés general del bienestar económico de la Nación.

Los sindicatos que el Gobierno espera ver desarrollados y para los cuales habéis recientemente legislado, deberán contribuir al cumplimiento de las leyes, a garantizar los derechos del débil y del desvalido, acudiendo oportunamente a los tribunales constituidos para velar por el justo ejercicio de tales derechos; deberán propiciar y contribuir a la superación física y técnica de sus miembros, y por ende, a mejorar el nivel cultural del país; deberán prevenir y combatir los posibles abusos que, desafortunadamente, suelen presentarse en las relaciones obrero patronales, tanto de parte de los unos como de los otros.

Desde otro ángulo, deberán cuidar y responder por el exacto y fiel cumplimiento de las obligaciones que corresponden a sus asociados con respecto a los patronos y a la sociedad en general.

Las leyes, en materia laboral, no pueden establecer más que principios generales, no más que garantías mínimas para el trabajo. Los sindicatos, mediante la contratación colectiva, son los llamados a ajustar de común acuerdo con los patronos, todas las condiciones específicas de las diferentes clases de trabajo, respondiendo, desde luego al marco que las leyes señalan para el desenvolvimiento de tal tipo de contratación.

Los sindicatos podrán también si las fuerzas negativas no consiguen desorientarlos contribuir a la solución de los grandes problemas nacionales como son el analfabetismo, el alcoholismo y la poca responsabilidad cívica y profesional de muchos trabajadores; podrán establecer y fomentar entidades de positivos beneficios económicos, como son las cooperativas de producción; contribuir a limitar la inflación de los precios de los artículos de consumo, mediante cooperativas de este tipo; contribuir o coadyuvar al desarrollo de medidas preventivas para la salud, en los centros de trabajo, y de prevención de accidentes; y al desarrollo de organizaciones culturales y deportivas que eleven el nivel físico y espiritual de sus asociados.

Para todos estos objetivos, los sindicatos cuentan con el apoyo del Gobierno de la Revolución, y están sabedores de que, así como cuentan con este apoyo, también contarán con las sanciones a que se hicieren acreedores si intentan violar las leyes que regulan su organización y funcionamiento.

Finalmente, queremos manifestar a los señores Diputados, - que el Gobierno considera que la organización del trabajo en fun - ción social mediante los sindicatos, tal como lo prescribe la - Constitución, es el medio más eficaz para neutralizar la perni - ciosa teoría de la lucha de clases y sus prácticas desastrosas - para el bienestar social, y el más adecuado para desarrollar el - espíritu de solidaridad social, condición indispensable para el - establecimiento de una paz duradera entre los hombres y entre - las naciones". (1)

Como puede notarse, al publicar el Consejo de Gobierno Revo - lucionario la Ley de Sindicatos, no pudo menos que ser cauteloso y reconocer en dicha ley sólo los sindicatos de gremio y de empre - sa, exigiendo en su Art. 7 que los primeros podrían constituirse con no menos de cien trabajadores y los segundos que la empres - ativiera cien trabajadores por lo menos y de éstos, tenían que es - tar de acuerdo en la constitución del sindicato el sesenta por - ciento del total.

Al parecer, para el año de 1956 la situación política se ha - bía estabilizado, porque en la Ley de Sindicatos de Trabajadores que se promulgó en ese año, ya se reconocieron las tres clases - de sindicatos que en la actualidad existen y para los sindicatos de empresa se exigió que éstas tuvieran, no ya cien trabajadores, sino cuarenta como mínimo, conservando el acuerdo del sesenta - por ciento del total de los mismos para su constitución y así - llegamos al Código de Trabajo el cual fija que sólo es necesario el acuerdo del cincuenta y uno por ciento del total de los traba - jadores de la empresa, que no puede ser inferior a cuarenta.

Creemos también que otras de las razones que el legislador - ha tenido para poner este valladar al derecho de asociación pro - fesional, es evitar la proliferación de micro sindicatos que no - tengan la fuerza suficiente para defender sus intereses y se re - laje o desvíe el movimiento sindical.

(1) Memoria del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, corres - pondiente al ejercicio 1950-1951. Págs. 9, 10, y 11.-

Consideramos que en el presente ya no debe de sujetarse la constitución de un sindicato de empresa, al requerimiento de que ésta tenga x número de trabajadores, sino uniformar la legislación y establecer que x número de trabajadores pueden formarlo, en el entendido de que las empresas que no tengan ese número de trabajadores no podrá haber sindicato. En las legislaciones extranjeras consultadas, las de todo el Istmo Centroamericano entre ellas, no encontramos ninguna disposición similar a la nuestra.

Después de esta breve reseña histórica de los requisitos necesarios para la constitución de un sindicato de empresa, pasemos a examinar la causa por la cual se disuelven.

Debe declararse la disolución de un sindicato de empresa cuándo por más de seis meses ésta tiene menos de cuarenta trabajadores?.

De la interpretación literal de la causa en estudio, no halugar a dudas que la respuesta, a la anterior interrogante, es afirmativa.

En efecto, el literal a) dice: "dejando de llenar LOS REQUISITOS" y ya hemos expresado que los requisitos son: cuarenta trabajadores por lo menos y el acuerdo del cincuenta y uno por ciento; de modo entonces, que es suficiente que falte uno de ellos por más de seis meses, para que se declare la disolución, pues así como no se hubiera podido constituir con un sólo elemento, tampoco puede subsistir sin los dos.

La misma respuesta damos al caso en que, por más de seis meses, el sindicato tiene afiliados en número menor al del cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores de la empresa.

No comprendemos como es posible que el legislador haya dejado, con esta causa de disolución, la existencia de los sindicatos de empresa al arbitrio de los patronos. Esta afirmación la hacemos conbase al hecho notorio de que ningún patrono es partidario de los sindicatos, sino que por el contrario son sus enemigos y en esta causal tienen el arma para disolverlos en el momento que así lo quieran, aún cuando tengan que hacer ciertas erogaciones.

Supongamos que una empresa tiene a su servicio cuarenta y cinco trabajadores, veinticinco de los cuales pertenecen al sindicato de la misma. El empresario para disolver el sindicato - tiene dos caminos que la ley le franquea. Ellos son: a) despi- de seis trabajadores con o sin causa legal, reduciendo de este- modo el total de trabajadores a treinta y nueve, con lo cual - falta uno de los requisitos indispensables para la existencia de los sindicatos de empresa. Después de seis meses de permanecer en esta situación, está en condiciones de darle muerte al sindicato; b) por la naturaleza de las labores de la empresa no pue- de reducir personal, pero se vale de cualquier medio para que, - de los veinticinco afiliados, renuncien al sindicato tres traba- jadores, logrando con esto que los veintidós sindicatos restan- tes no representan el cincuenta y uno por ciento del total. - Transcurridos seis meses se ha tipificado la causal en comento.

Si el patrono hace uso de la hipótesis contemplada en la - letra a) dentro del año siguiente a la constitución del sindicato incurre en una multa de quinientos a un mil colones, por per- turbar el derecho de sus trabajadores a sindicarse; pero esta - multa sólo se le impone, si los trabajadores despedidos son per- manentes, sindicados y que además, los despidos sean sin causal legal, pues caso contrario ni en la multa incurre y en ambas situaciones la disolución del sindicato procede. Si la perturba- ción es después del año de formada la asociación, no se le impo- ne multa alguna sean los despidos justificados o no. Art. 213- inciso primero, C.T.

El inciso segundo del citado artículo dispone:

"No podrá declararse la disolución- de un sindicato de empresa, por insufi - ciencia del número de afiliados, cuando- esta insuficiencia sobrevenga a consecuen- cia de despidos injustificados".

La protección que con este precepto se ha dado a los sindicatos es muy limitada, pues únicamente se refiere a la disminu- ción del porcentaje ocasionado por despidos injustificados. Lo correcto hubiera sido una disposición general, en el sentido - que la disolución de un sindicato de empresa no es procedente -

cuando a consecuencia de cualquier clase de despidos se disminuya el porcentaje de afiliados o el total de trabajadores se reduzca a menos de cuarenta.

C A P I T U L O I V

DISOLUCION FORZOSA

- 1- Consideraciones históricas de la pena de disolución.
- 2- Actividades de política partidista y luchas religiosas.
- 3- Actividades subversivas.
- 4- Fomentar actos delictuosos.
- 5- Huelgas por solidaridad.
- 6- La suspensión.

1 - El derecho de asociación profesional ha pasado antes de ser reconocido por el Estado, por varias etapas. En un principio fue negado, llegando al extremo de ser considerado como delito. Después de grandes luchas de la clase trabajadora, se logró su reconocimiento en una forma absoluta, esto es, sin estar sujeto a ningún control por parte del Estado, salvo de aquellos actos contrarios al orden penal. En la época actual la asociación profesional se regula de acuerdo al orden jurídico de cada país; en unos el Estado absorbe el derecho de asociación y en otros, solamente se limitan sus actividades, siendo éste último sistema el adoptado por nuestro legislador. Siguiendo tal sistema, es como en nuestro ordenamiento jurídico, se han determinado las actividades que no pueden ejercer las asociaciones profesionales, - so pena de disolución en caso de transgresión.

Esta clase de disolución tiene el carácter de sanción y se le impone a los sindicatos cuando han realizado actividades que expresamente le son prohibidas por la ley, es decir, se necesita de una actividad, por parte del sindicato, que contraría las prescripciones legales para aplicarles esta pena.

Los casos en que se aplica esta sanción, que algunos autores le llaman la pena de muerte de los sindicatos, no siempre han sido específicamente determinadas por el legislador. Así tenemos que en la Ley de Sindicatos, las mismas transgresiones podrían ser penadas con multa o con disolución, según la gravedad de la infracción, gravedad que debía ser apreciada por la autori

dad encargada de imponer la sanción.

El Art. 19 de dicha ley disponía en su inciso primero: "En caso de infracción de la ley, de los estatutos o de un contrato colectivo, o de alteración del orden público, el Poder Ejecutivo en los Ramos de Trabajo y del Interior podrá sancionar al sindicato o individuos responsables con multa hasta de diez mil colones, y, según la gravedad de la infracción, acordar la disolución del sindicato de que se trate, previa comprobación de los hechos por cualquier medio legal".

Esta disposición contemplaba cuatro causas que podían dar lugar a la disolución, siendo ellas las siguientes: 1o) Infracción de la ley; 2o) infracción de los estatutos; 3o) infracción de un contrato colectivo; y 4o) alteración del orden público. Como puede observarse son causas demasiado generales, pues no toda infracción de la ley ni toda alteración del orden público debe castigarse con una pena tan fuerte, así como tampoco se condena a muerte a una persona natural por iguales motivos y, mucho menos, dejar al arbitrio de la autoridad, el apreciar la gravedad de los hechos para aplicar semejante sanción.

La Ley de Sindicatos de Trabajadores conserva en el fondo las mismas causas, pero a diferencia de la anterior ley, especifica cuáles son las infracciones de ley y las alteraciones del orden público que deben sancionarse con la pena de disolución. También es notorio que el legislador suprimió, en esta ley, tal sanción, para el incumplimiento del contrato colectivo, supresión que nosotros alabamos, pues es sabido que el incumplimiento de un contrato da lugar a su resolución o a exigir su cumplimiento en forma compulsiva, pero jamás a que se le dé muerte a la parte que lo incumple. Incluye además, la sanción de suspensión que no establecía la ley anterior, con la modalidad de que si esta pena se imponía por tres veces en el lapso de un año, por el mismo motivo, daba lugar a la disolución.

Disponía el inciso primero del Art. 25 de la ley en referencia

cia:

"Se les impondrá la pena de disolución en los casos de los apartados a),b) y g) - del Art. 23 y cuando incurran por tres veces en la pena de suspensión por el mismo - motivo en el lapso de un año".

El apartado a) decía: "Intervenir como entidades organizadas en luchas religiosas o actividades de política partidaria..."; el b) "Ejercer actividades subversivas o contrarias al régimen democrático..."; el g) "Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades".

Los casos de suspensión se prescribían en el inciso segundo del citado artículo y éstas eran: repartir dividendos, ejercer actividades lucrativas y dar datos falsos a las autoridades de Trabajo y Economía.

Por reformas hechas a esta ley, se introdujo otra causal de disolución y era la de hacer o fomentar huelgas por solidaridad.

En esta forma se encontraba regulada la disolución forzosa de los sindicatos, antes de la promulgación del Código de Trabajo, el cual la conserva de manera idéntica con una pequeña variante en una causal de la que haremos mención en su oportunidad.

2 - Expuesta brevemente la evolución de la pena de disolución forzosa, tócanos ahora hacer el estudio de cada una de las causas que la originan en la legislación actual.

Encontramos expresamente señalados en el inciso tercero del Art. 209 C. de T., los casos por los que se puede imponer la pena de disolución a los sindicatos, dicha disposición dice:

"Se les impondrá la pena de disolución en los casos de los apartados a),b),f) y g) del Art. 207 y cuando incurran por dos veces en la pena de suspensión, por el mismo motivo, en el lapso de un año",

El Art. 207 dice;

"Los sindicatos no podrán desarrollar otras actividades que las señaladas por este Código y los Estatutos, siéndoles prohibidas todas aquellas que tiendan a menoscabar"

bar la libertad de trabajo, la libertad individual, y especialmente: social

a) Intervenir como entidades organizadas en luchas religiosas o actividades de política partidista sin que tales restricciones impliquen menoscabo de los derechos que a los asociados corresponden como ciudadanos".

De esta disposición observamos que los sindicatos se les prohíbe desarrollar "actividades de política partidista" e "intervenir en luchas religiosas como entidades organizadas". Por su importancia estudiaremos primero las actividades políticas para luego hacer el examen de las luchas religiosas. Entrando en materia y para mejor comprensión de las actividades políticas, tenemos que señalar lo que son los partidos políticos, cuáles son sus fines y los medios de que se valen para conseguirlos y así poder precisar las actividades prohibidas a los sindicatos.

Manuel García Pelayo define el partido político como "un grupo de personas organizadas con el fin de ejercer o de influenciar el poder del Estado para realizar total o parcialmente un programa político de carácter general" (1).

De la definición expuesta vemos que la finalidad de los partidos políticos es obtener el poder del Estado para cumplir un programa de gobierno previamente elaborado de acuerdo a la ideología sustentada por el mismo. De manera que la actividad desarrollada por los partidos se encamina a obtener el poder para realizar su carta de principios.

En los países democráticos, el medio idóneo para llegar al poder son los eventos electorales, es por este camino como el partido triunfante asume el poder.

Los partidos cuentan con un número grande de afiliados, que conocen el programa y creen en él, pero que no es suficiente pa-

(1) Derecho Constitucional Comparado. Pág. 192. Quinta Edición - 1959, Talleres Gráficos de Ediciones Castilla, S.A. Alcalá, - 126-Madrid.

ra ganar una elección. Los dirigentes no desconocen esta circunstancia y saben que para obtener el triunfo tienen que inclinarse a su favor la voluntad de la mayor parte de la población y el camino que siguen para ganar simpatizantes es la propaganda escrita (prensa, hojas sueltas, etc.), radiada y televisada; organizar mitines en las plazas públicas, en donde los oradores hacen ver a los asistentes los objetivos del partido y las cualidades de las personas que pretenden hacer llegar al poder.

Tomando en consideración los párrafos anteriores, estamos en condiciones de señalar el significado de la expresión legal "actividades de política partidista". En nuestro criterio tales actividades pueden comprender, tanto aquellas que, ejecutadas por el sindicato como entidad organizada, tiendan directamente a la constitución de partidos políticos, a la elaboración de programas de gobierno, a campañas de proselitismo y como finalidad última la obtención del poder, y aquellas que apoyen a un partido político determinado.

Sobre este particular, transcribimos a párrafo seguido lo que dice Cabanellas: "Una cosa es la participación de los sindicatos profesionales en la vida política y otra, bien distinta la mayor o menor influencia que los mismos ejerzan en las cuestiones públicas, así como en los órganos de gobierno. Variando los métodos y condiciones de un país a otro, de un sistema político a una distinta organización y de una época determinada a un tiempo diferente, así como de unas a otras organizaciones profesionales, la influencia posible que éstas ejercen sobre la composición de un parlamento político o sobre sus integrantes podrá ser: a) las organizaciones profesionales pueden intentar hacer aceptar su programa legislativo por los partidos políticos o los candidatos a las elecciones, de tal suerte que sus opiniones y sus intereses, sean indirectamente representados y puedan encontrar su expresión en los textos legislativos; b) las organizaciones profesionales pueden influenciar la elección de los candidatos por los partidos políticos, a fin de que esos candidatos, si son elegidos representen más o menos directamente no solamente su circunscripción y su partido, sino también las organizaciones que han colaborado en su elección; c) las organizaciones profesiona-

les pueden intervenir en las elecciones legislativas esforzándose por hacer triunfar los candidatos favorables a sus fines y hacer fracasar a los que se oponen. (Bureau International du Travail. Méthodes de collaboration, pág. 198)". (1)

Probablemente el espíritu del legislado al establecer esta prohibición, fue neutralizar la perniciosa influencia que los intereses políticos tratan de ejercer en la vida de las asociaciones profesionales, para que estas se dediquen libremente a las actividades de tipo laboral y en tal sentido puedan cumplir mejor la finalidad que se proponen alcanzar.

La otra prohibición a los sindicatos que contiene esta letra a), es la ya mencionada de "intervenir en luchas religiosas".

Tal como aparece redactada la disposición da lugar a pensar que existe o puede darse una lucha, no sólo ideológica sino material, entre las distintas sectas religiosas y que los sindicatos en un momento dado decidan acuerpar determinada secta en defensa de sus dogmas.

Sin embargo creemos que no es eso lo que el legislador tuvo en mente al prescribir esta prohibición, pues no tenemos conocimiento que nuestro país haya sido escenario de tales luchas y mucho menos que los sindicatos hubiesen tenido participación en ellas.

Al parecer, lo que la ley quiere es que los sindicatos no desvíen su actividad a otros fines que no sean la defensa de los intereses de la clase trabajadora, en el sentido de que no se dediquen a difundir determinada religión con el objeto de allegar prosélitos; o bien que no se discutan problemas religiosos en su seno; que no participen o celebren como entidades organizadas, actos que tiendan a inculcar determinada religión.

Creemos que la prohibición comprende todas esas actividades y no solamente la de intervenir en contiendas religiosas como da a entender en la forma que se redactó.

(1) Derecho Sindical y Corporativo, Pág. 183. Ob.citada.

Esta interpretación la fundamentamos en la historia de la disposición, pues en la Ley de Sindicatos estaba redactada en la siguiente forma: "Tratar en su seno asuntos políticos o religiosos...", continuando en los mismos términos que la actual. Art. 18 letra a). La redacción actual es la misma que tenía en la Ley de Sindicatos de Trabajadores.

Las razones que se pueden dar para la existencia de esta limitación a las actividades de los sindicatos son: que el Estado reconoce el derecho de asociación profesional, con el objeto de que los trabajadores puedan formar grupos lo suficientemente fuertes para obtener de los patronos mejores condiciones de trabajo; que por este medio se logre un mejor nivel intelectual, moral y material de la clase obrera y no para la consecución de fines distintos.

Para alcanzar fines políticos, religiosos, lucrativos, etc., el Estado también reconoce tales derechos y regula su ejercicio y es a tal regulación a la que deben someterse quienes desean conseguir fines de esta naturaleza, pues no es lógico ni conveniente que por un mismo medio se pretendan alcanzar distintas finalidades, ya que por atender una se descuidan las otras.

Esta prohibición a los sindicatos la establecen expresamente los Códigos de Trabajo de Guatemala, Honduras, y Costa Rica y la Ley Federal del Trabajo de Méjico. El de Nicaragua nada dice al respecto pero sanciona con disolución a los sindicatos que se aparten de sus fines, es decir, que se impondría dicha pena al sindicato que ejerciera actividades religiosas, por no ser esa su finalidad.

3 - La letra b) prescribe:

"Ejercer actividades subversivas o contrarias al régimen democrático que establece la Constitución Política".

Para la mejor inteligencia de esta disposición trataremos de explicar sucintamente lo que se entiende por democracia, para luego ver cuales son las actividades que la contrarían.

Sobre el significado del término democracia Cabanellas expresa: "Esta palabra procede del griego demos, pueblo, y cratos, poder, autoridad. Significa el predominio popular en el Estado,

el gobierno del pueblo por el pueblo; o, al menos, a través de sus representantes legítimamente elegidos, que ejercen indirectamente la soberanía popular, en ellos delegada.

La democracia se concibe como una forma de Estado dentro de la cual la sociedad entera participa o puede participar, no solamente en la organización del poder público, sino también en su ejercicio. Se denomina directa cuando todos los ciudadanos concurren a las asambleas, lo cual únicamente resulta posible ya en pequeñas colectividades. Es llamada representativa cuando los ciudadanos, imposibilitados por su número u ocupaciones, para ejercer de modo efectivo e inmediato el poder, designan representantes.

Teóricamente, la democracia se basa en la forma de intervención popular en el gobierno, mediante el sufragio relativamente universal y libre, la libertad de discrepancia y el derecho de oposición pacífica; y se propone en el fondo, o como finalidad, impulsar el bienestar de todas las clases sociales, y con preferencia, o para restablecer la igualdad en principio, elevar el nivel de vida de las humildes o modestas". (1)

A mayor abundancia sobre lo que debe entenderse por democracia, transcribimos los párrafos siguientes:

"La palabra democracia proviene del griego demokratia, de demos, pueblo, y kratós, autoridad (también fuerza o poder).

Gramaticalmente, democracia, según definición de la Academia de la Lengua, significa doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno, y también mejoramiento de la condición del pueblo.

Ahora bien, ni la raíz etimológica ni la acepción gramatical bastan para concretar el contenido de la palabra que es objeto de nuestro estudio, y ello por la sencilla razón de que en su composición entra el elemento "pueblo" (demos), que en el campo del Derecho Político y según las opiniones de los tratadistas,

(1) Diccionario de Derecho Usual. Primera Edición, 1953, Ediciones Arayú, Lavalle 1725, Buenos Aires.

tiene alcance muy diverso.

El concepto moderno de pueblo aparece en la historia cuando se suprimen las separaciones producidas en la sociedad por un ordenamiento en castas, clases o capas sociales. Suprimidos los estamentos y estados o clases-políticas, más que sociales que existían en Francia antes de la Revolución Francesa, el tercer estado abarcó y comprendió a los otros dos, que habían perdido sus privilegios, y todos los franceses constituyeron, así, el pueblo de Francia, con igualdad de derechos y deberes.

Ese es hoy el concepto corriente de pueblo, pero desde el punto de vista institucional, sólo forman el pueblo los ciudadanos, es decir, los habitantes que poseen derechos políticos y que pueden intervenir en la formación del gobierno". (1)

Esbozado en esta forma lo que es la democracia, veamos ahora cuáles son las actividades que la contrarían. Tales actividades son todas aquellas que tengan por objeto cambiar la forma de gobierno que hemos expuesto, por cualquier otro tipo que no sea el democrático.

La disposición se encuentra redactada en una forma amplia, general y en el fondo no es más que una réplica del inciso tercero del Art. 158 de la Constitución que dice:

"Queda prohibida la propaganda de doctrinas anárquicas o contrarias a la democracia".

El principio constitucional tiene que ser así, general, pues su desarrollo debe hacerse en las leyes secundarias. De modo que el Código de Trabajo no se hubiera limitado a repetirlo, sino que de manera específica debió haber señalado las actividades que no permite a los sindicatos. Pero el legislador ha desarrollado el principio contenido en la carta Magna en otro estatuto, nos referimos al Código Penal, y es en éste, en sus Arts. 139-A al 139-H, donde ha determinado las actividades que son con

(1) Enciclopedia Jurídica OMEBA Tomo VI. Pág. 506. Editorial Bibliográfica Argentina, 1955.- Cangallo 860, Buenos Aires.

trarias a la democracia y constituyen delitos.

La doctrina penal llama a estos delitos "políticos". Nosotros nos abstenemos de hacer comentarios a esta clase de actos punibles, por considerarlos materia propia del Derecho Penal y al hacerlo estaríamos invadiendo campo que traspasa los límites de este trabajo. Sin embargo únicamente transcribiremos la cita doctrinaria que sobre los delitos políticos hace el Dr. Enrique Córdova.

"Conforme la doctrina, lo que caracteriza el delito común es que es ejecutado por agentes que persiguen fines egoístas. Se trata, mediante esta clase de actos, de satisfacer pasiones personales, sean movidos o no los criminales por sentimientos nobles o innobles.

Un robo es un delito común y lo es también el infanticidio ejecutado para salvar la deshonra. También es delito común el homicidio perpetrado en vindicación de una ofensa grave o por el adulterio con la esposa.

El primero de estos delitos, es repugnante por innoble en todos sus aspectos. Los otros, tienen un matiz suave, en cuanto a los conceptos de honor que pueden haber movido la mano del criminal. Pero uno y otros hechos se ejecutan por razones o móviles exclusivamente egoístas. No reflejan algo que signifique provecho para la colectividad en que se vive.

Muy distinta es la condición del delito político. Detrás de esta clase de trastornos se proyecta sugestiva la imagen querida y respetable de la Patria.

El delito podrá ser el resultado de una aberración injustificable, pero subjetivamente considerado el criminal, aunque los males que haya producido sean mayores que los que ocasiona el delincuente común, tiene a su favor la excusa de que cree que se mueve en beneficio de su Patria, y esa creencia, formada por un sentimiento elevado, generoso, aunque constituya una aberración lo coloca en el grupo de los delincuentes políticos.

Por eso es que de los delitos políticos se ha dicho que son delitos por altruismo. Y de allí que están sujetos, para ser juzgados, al criterio ondeante de la sociedad, que del banco de los acusados los lleva en más de una ocasión al martirologio de-

los héroes inmortales". (1)

Sólo nos resta agregar que esta prohibición se encuentra establecida en las legislaciones Guatemalteca, Hondureña y Mejicana. No la tienen la de Nicaragua y Costa Rica.

4 - Asimismo se prohíbe a los sindicatos:

"f) Fomentar actos delictuosos contra las personas o la propiedad".

Para comprender mejor cuáles han sido los propósitos del legislador al prohibir una conducta que lesiona la integridad personal y la propiedad, se hará un ligero análisis al respecto.

Conforme al Diccionario de la Lengua Española, "Fomentar" es: "//2. fig. Excitar, promover o proteger una cosa", y "excitar": "Mover, estimular, provocar, inspirar algún sentimiento, pasión o movimiento".

Quiere decir que la finalidad de la ley, es evitar que los sindicatos exciten, promuevan, protejan, estimulen, provoquen o inspiren cualquier acto reprimido por las leyes penales, no tanto porque esas actividades desvíen a aquéllos de sus objetivos, sino porque al Estado, corresponde entre algunas de sus atribuciones, velar por la protección y seguridad de sus habitantes, tanto de su vida como de su propiedad, y consecuentemente no puede tolerar a nadie que esos bienes tan preciados sufran menoscabo por la conducta antisocial de ninguno de sus miembros, y menos cuando éstos se encuentran asociados, formando una colectividad distinta de las personas individualmente consideradas.

En definitiva, consideramos harto justificado el interés del legislador de no permitir a los sindicatos que fomenten actos delictuosos, y de que se les sancione con la pena de disolución, sin perjuicio de las penas de carácter penal que correspondan a los individuos que directa o indirectamente contribuyan a esas actividades.

5 - También se prohíbe a los sindicatos:

(1) Estudios Penales, Págs. 414 y 415. Segunda Publicación 1940. Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador, C.A.

"g) Hacer o fomentar huelgas por solidaridad".

La infracción a este precepto se pena con la disolución, - conforme al último inciso del Art. 209 del Código de Trabajo.

El origen de esta prohibición se encuentra en la Ley de Sin-
dicatos de Trabajadores, Art. 23 letra h); pero es necesario -
aclarar que aún cuando la redacción de este literal se conserva-
actualmente, la sanción, antes de reformarse el inciso primero -
del Art. 25, era diferente. En la mencionada Ley no tenía pena-
especial la infracción a dicho literal, razón por la que se impo-
nía la pena de multa, conforme a lo dispuesto en el último inci-
so del Art. 25; en él se establecía esa sanción en los "casos de
infracción a la presente ley que no tuvieran pena señalada". -
Las multas oscilaban entre ₡ 50.00 a ₡ 5.000.00, no pudiendo ex-
ceder del 25% del activo del sindicato. .

El segundo inciso del mencionado Art. 25 especificaba los -
casos en que se debía imponer la pena de suspensión, siendo uno-
de ellos el de incurrir "por tres veces en la pena de multa por-
el mismo motivo en el lapso de un año".

En la reseña anterior indicamos que antes de reformarse el-
inciso primero del Art. 25 el "Hacer o fomentar huelgas por soli-
daridad", la sanción era distinta a la actual. En efecto, en ma-
yo de 1956, se modificó dicho inciso así: "Se les impondrá la pe-
na de disolución en los casos de los apartados: a), b), g) y h),
del Art. 23 y cuando...". Ya dijimos que el apartado h) contenía
la prohibición comentada; en consecuencia, desde mayo de 1956 se
pena con la disolución a los sindicatos que hacen o fomentan -
huelgas por solidaridad.

Prescindiendo de la historia de la disposición en análisis,
creemos justificada la previsión del legislador de no permitir -
a los sindicatos fomentar o hacer huelgas, cuando no son ellos -
los directamente afectados en el conflicto de carácter económico
planteado ante determinada empresa por una asociación de trabaja-
dores, cuando ésta persigue "alcanzar mejores condiciones de tra-
bajo".

La huelga es una medida extrema, cuyas consecuencias no só-
lo repercuten gravemente en la economía de las empresas, sino en

la economía del país. El estado no puede permanecer indiferente ante tal estado de cosas, y tanto es así que regula minuciosamente el ejercicio del derecho de huelga, a fin de evitar, en lo posible, llegar a ese extremo, mientras haya medios practicables - de llegar a un avenimiento entre las partes discordantes; con mayor razón no puede tolerarse que bajo el pretexto de la solidaridad de clases, se paralicen las actividades productivas de la nación, ya que si graves son los efectos producidos con el desencadenamiento de una huelga, mayores serán si se generaliza a sectores ajenos al conflicto que originó aquélla.

El tratadista Mario de la Cueva, en su obra ya citada, expone certeramente, según nuestro criterio, lo que son las huelgas por solidaridad, de la siguiente manera: "La huelga por solidaridad es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono".

Observamos en la definición expuesta que los elementos integrantes de esta clase de huelga son: a) la finalidad que persigue no es la solución de un conflicto entre los trabajadores y su patrono; b) su objeto es patentizar su solidaridad a los trabajadores que se encuentran en huelga e influir en el patrono, por la magnitud del conflicto, para que acceda a las pretensiones de los trabajadores que se encuentran holgando.

Los obreros fundamentan esta clase de huelga en la idea de unidad de las clases sociales. Los trabajadores deben apoyarse unos a otros, lo mismo que los patronos, de tal suerte que resulte cierta responsabilidad colectiva cuando alguno de ellos lesione los intereses de sus trabajadores. De esta manera, los patronos afectados tratarán de presionar al patrono culpable para que acceda a la solicitud de los trabajadores.

No desconocemos, que tomando en cuenta la teoría obrera de la huelga, los trabajadores son consecuentes cuando luchan en favor de la huelga por solidaridad, pero nada justifica el daño que se causa a los empresarios; la idea de la unidad y solidaridad de las clases sociales no puede ser fundamento bastante, por

que con no existir en el grado que supondría la teoría obrera, - es imposible pensar que un empresario acepte las demandas de sus obreros cuando no sean justificadas, ni aún presionados por otros patronos, pero en todo caso, el daño que se causa a éstos no tiene justificación, es inadmisibles a la luz del derecho, que un patrono que cumple sus deberes jurídicos, sociales y morales, sufra un daño por la existencia de un conflicto que puede, en su fondo, ser resultado de una exigencia arbitraria de un grupo de trabajadores.

Basta considerar que un conflicto en una industria pequeña, motivado por una petición a la que manifiestamente no puede darse satisfacción, es susceptible de convertirse en una huelga general, es suficiente para que nuestro legislador la haya prohibido.

Es conveniente señalar el hecho de que ninguna legislación, a excepción de la mejicana, reconocen el derecho de huelga por solidaridad.

6 - El inciso tercero del ya mencionado Art. 209, señala en su parte final, como última causa de disolución, la siguiente:

"Cuando incurran por dos veces en la pena de suspensión, por el mismo motivo, en el lapso de un año".

Al principio de este Capítulo dijimos que el Código de Trabajo conserva las mismas causas de disolución que estatuyó la Ley de Sindicatos de Trabajadores y sus reformas, con una sola variante, consistente en que la mencionada ley exigía para imponer la pena de disolución que el sindicato sancionado hubiera incurrido tres veces en la pena de suspensión por el mismo motivo en el lapso de un año y en cambio en la actualidad se redujo a dos veces.

En seguida nos ocuparemos de los casos en que el Código de Trabajo sanciona a los sindicatos con la pena de suspensión, para luego analizar cuando dos de estas penas sitúan a dichas asociaciones en la hipótesis prevista por la ley como causal de disolución.

Relacionando el Art. 209 con el Art. 207 del Código de Trabajo, vemos que procede la suspensión en los casos siguientes:

1o) Por "repartir dividendos o hacer distribuciones del patrimonio sindical".

2o) Por "suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de Trabajo y de Economía, ocultar los datos que les pidan dichas autoridades o estorbar las investigaciones que deban realizar las mismas de conformidad con la Ley"; y

3o) "Cuando incurran por dos veces en la pena de multa, por el mismo motivo, en el lapso de un año".

Los dos primeros casos no ofrecen ningún problema, basta la comprobación de que no se le ha dado cumplimiento a cualquiera de las obligaciones impuestas a los sindicatos en esas disposiciones, para que la pena de suspensión sea procedente.

El tercer caso no es tan simple, por lo que debemos saber cuándo se impone multa a los sindicatos, y cuándo la imposición de una nueva multa, configura la causal de suspensión.

Se impone la multa como sanción, conforme al inciso primero del Art. 209 del Código de Trabajo, en los siguientes casos:

a) Por "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 afecten los contratos y convenciones colectivos celebrados"; y

b) "En los demás casos de infracción que no tuvieren pena señalada".

En el caso a) se ha copiado textualmente la prohibición contenida en el Código de Trabajo, en la fracción d) del Art. 207.- Fácilmente se observa que son diversas las causas por las cuales un sindicato puede ser sancionado con multa.

Pondremos un ejemplo para ver claramente cuándo la imposición de una segunda multa, por el mismo motivo, en el lapso de un año, da origen a la suspensión. Supongamos que un sindicato constriñe a los trabajadores no afiliados, con amenazas o violencias o por otros medios ilícitos, a que ingresen a él. Se comprueba y sanciona con multa la infracción. Ahora bien, al mes siguiente, por la misma causa, el sindicato se hace acreedor a -

una nueva multa. Opinamos que esta vez ese mismo hecho tipifica la causal de suspensión. Más adelante exponaremos las razones en que fundamentamos nuestro parecer.

Vistos ya los motivos por los cuales un sindicato puede ser suspendido, pasamos en seguida a ver cuándo una segunda suspensión, por el mismo motivo, en el lapso de un año, se convierte en causa de disolución.

Para explicar lo anterior nos serviremos de tres ejemplos.

1o) Un sindicato distribuye dividendos y se le suspende; a pesar de esa sanción reincide en el lapso de un año, y vuelve a repartir utilidades. Estimamos que aquí se ha incurrido dos veces en la pena de suspensión, y consecuentemente, debe aplicarse la pena de disolución.

2o) Un sindicato suministra maliciosamente datos falsos a las autoridades de Trabajo y de Economía, y por tal motivo se le castiga con la suspensión; unos meses después proporciona a esas mismas autoridades datos en igual forma. También sostenemos, al igual que en el ejemplo anterior, que el sindicato debe disolverse.

3o) Supongamos que un sindicato, a causa de multas, en las condiciones anteriormente expresadas, se le sanciona con suspensión, y en estas circunstancias, y en el lapso de un año, también, a consecuencia de multas, se sitúa en el supuesto de ser sancionado con una nueva suspensión, creemos que aquí surge nuevamente la causal de disolución que estamos estudiando.

A continuación exponemos las razones por las cuales hemos venido sosteniendo que cuando a un sindicato se le ha sancionado con multa, y en las condiciones mencionadas, vuelve a incurrir en otra multa, en este segundo caso no se le castiga con multa sino con suspensión; y que en las mismas circunstancias, si se le ha sancionado con una suspensión, y otra vez se hace acreedor a una nueva suspensión, ésta no se aplica, pero sí es un supuesto para la disolución.

Tratándose de la causal de suspensión dice la ley: "cuando incurran en la pena de multa, por el mismo motivo, en el lapso de un año"; y respecto a la de disolución, prescribe: "cuando incurran por dos veces en la pena de suspensión, por el mismo moti

vo, en el lapso de un año".

Qué ha querido significar el legislador con la frase "cuando incurran en la pena de ..."? Valiéndonos del Diccionario de la Lengua Española, tenemos que "incurrir" significa, en su primera acepción, "Construído con la preposición en y sustantivo - que signifique culpa, error o castigo, ejecutar la acción o merecer la pena expresada por el sustantivo". En consecuencia, pensamos que la referida frase quiere decir que por las infracciones cometidas por el sindicato, éste se hace acreedor o merecedor a "la pena expresada por el sustantivo", advirtiendo que aquí se trata de frases sustantivadas, "pena de multa" y "pena de suspensión". Dicho en otras palabras, la redacción de la frase no implica necesariamente que al sindicato efectivamente se le hayan impuesto tales penas, sino que haya incurrido en ellas.

A primera vista parecerá artificiosa nuestra interpretación, sin embargo, si tratamos de darle un sentido diferente, llegaríamos a estas conclusiones: 1o) En el caso de incurrir en una segunda multa en la forma dicha, se tendría que aplicar esta última pena y a la vez, imponer la pena de suspensión; 2o) Si se incurriera en una segunda suspensión, en iguales circunstancias, se sancionaría al sindicato con suspensión y disolución a la vez. Como se advertirá, en este segundo caso las sanciones son incompatibles, porque la suspensión supone que el sindicato recobra todos sus derechos y obligaciones al transcurrir el tiempo que duró aquélla; no ocurriendo igual cosa con la disolución. Por lo tanto, sería absurdo suponer, que tales sanciones sean concurrentes, pues no tendría objeto imponer ambas penas, sería como si a una persona condenada a cierto número de años de presidio por un delito, y sentenciada a muerte por otro, se le recluyera en presidio y una vez cumplida la primera pena, se le fusilara después.

C A P I T U L O V

PROCEDE LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS POR INFRACCIONES COMETIDAS EN EL ACTO DE SU CONSTITUCION?

- 1- Infracciones advertidas antes de conceder la personalidad jurídica.
- 2- Infracciones advertidas después de concedida la personalidad jurídica.

1 - La pregunta formulada en el epígrafe requiere una respuesta, ya que el Código de Trabajo no se ocupa de la cuestión.

Ya en el Título Primero, Capítulo Unico, mencionamos sucintamente los requisitos necesarios para la constitución de un sindicato, entre los que señalamos que, conforme al Art. 194 C.T., se levantaba un acta, la cual según el segundo inciso de ese mismo artículo "será suscrita por el delegado o delegados y por las personas que puedan hacerlo y hayan asistido al acto de constitución del sindicato, debiendo aquéllos remitirla al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su agregación al expediente respectivo". El delegado o delegados que alude el inciso, son del mencionado Ministerio, de acuerdo al Art. 190 C.T.

Merece particular atención el hecho de que el acta de referencia, se remite a la Secretaría de Estado mencionada "para su agregación al expediente respectivo", y no con el objeto de comprobar si efectivamente se le ha dado estricto cumplimiento a la ley, de donde podría suceder que aquella Secretaría concediera personalidad jurídica a un sindicato no obstante existir vicios en el acto de su creación.

Podría objetárenos que uno de los incisos del Art. 197, faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a no conceder la personalidad jurídica a un sindicato, si al examinar los documentos que en tal artículo se indican, "advirtiere en ellos deficiencias formales o contravenciones a las leyes, al orden público o a las buenas costumbres", si los interesados no las subsanan no obstante habérselas puntualizado por escrito, con preven-

ción de hacerlo. A este respecto respondemos que las "deficiencias formales o contravenciones a las leyes", deben ser de los estatutos del sindicato o de la certificación del acta de la sesión en que se aprobaron tales estatutos, pues a esos documentos se refiere la disposición legal que comentamos.

No obstante lo dicho, opinamos que el Ministerio de Trabajo puede y debe negarse a conceder la personalidad jurídica a un sindicato, si en el acta de su constitución advierte infracciones a la ley, de tal magnitud que impidan el nacimiento a la vida jurídica de una asociación de esa naturaleza; así, por ejemplo, si consta que el número de miembros concurrentes a la sesión que dio origen al acta, es inferior al límite fijado por la ley para la formación de cada clase de sindicato, estimamos que el Ministerio citado, de oficio, o a solicitud de parte, debe puntualizar a los interesados la anomalía, previniéndoles que de no corregirla sus pretensiones serán resueltas desfavorablemente.

Comprendemos que la firma del delegado estatal, estampada en el acta, hace verosímil que el sindicato se ha organizado conforme a las exigencias legales; pero de tal circunstancia no podemos concluir que aquélla se convierta en un documento inatacable, en un instrumento con eficacia indestructible. Aun las escrituras públicas, cuya fuerza probatoria es plena, pueden ser impugnadas, e incluso, sin llegar a este extremo, perder la eficacia que los interesados pretenden, vg., si el Registrador de la Propiedad Raíz "notare faltas en las formas extrínsecas de las escrituras, o incapacidad de los otorgantes, lo hará constar, especificándolas, al pie de las escrituras, autorizando la razón con su firma y sello y las devolverá al interesado para que si quisiere, subsane la falta o haga uso del recurso que por esta ley se le concede". (inc. lo. del Art. 693 C.). Notamos de la lectura de lo entrecomado que el Registrador no declara nulo el documento, pero tampoco lo acepta como válido, tanto es así que no lo inscribe.

Ahora supongamos que por un lapsus de las autoridades administrativas, se concede personalidad jurídica a un sindicato en tales condiciones, o porque los interesados en la creación del mismo se hayan valido de medios fraudulentos para lograrla, me

dante la presentación del acta constitutiva con todos los visos de legítima. Desde ahora afirmamos que ese acto de constitución de una asociación profesional es ilegal y, por ende, nulo, pues la nulidad "es la sanción legal establecida para la omisión de los requisitos y formalidades que se prescriben para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes". (1)

Con lo que hemos expuesto, podemos concluir que la nulidad del acta de constitución de un sindicato puede advertirse: a) Antes de que se le conceda la personalidad jurídica; y, b) Después de que se le haya otorgado.

2 - Respecto a la primera hipótesis ya indicamos la actitud que debe adoptar la autoridad respectiva; en cuanto a la segunda, en seguida exponemos cuáles serían las consecuencias, que según nuestro criterio, se producirían si el caso se presentara.

Con el fin que nos hemos propuesto, nos valdremos del caso en que al acto de constitución no concurrió el número de personas mínimo exigido por el Código de Trabajo, sin tomar en cuenta si la infracción consta en el acta respectiva o no. La violación se vería patente en los supuestos siguientes:

1o) A la constitución de un sindicato de gremio de zapateros concurren veinticinco trabajadores; pero uno o más de ellos siendo zapateros se dedican exclusivamente a otros menesteres, tendríamos entonces que aun teniendo la misma profesión no la están "ejerciendo", como lo establece la ley;

2o) Un sindicato de industria formado por cien trabajadores, dedicados todos a la industria textil; pero uno o varios de sus miembros, al momento de constituirse el sindicato, pertenecían ya a otra asociación profesional, no obstante la prohibición contenida en el último inciso del Art. 181 C.T.; y

3o) Se organiza un sindicato de empresa: cuarenta trabajadores desempeñan sus labores en la fábrica de la empresa, y do

(1) Curso de Derecho Civil, Arturo Alessandri Rodríguez y Manuel Somarriva Undurraga, Pág. 424. Tomo I. Vol. I. Tereera Edición, 1961. Editorial Nascimento, San Antonio 240, Santiago de Chile.

ce, en la sala de ventas y la oficina, o sea que el total asciende a cincuenta y dos. Ahora bien, cuando se constituyó el sindicato sólo se tomó en cuenta el número de trabajadores de la fábrica, y con esa base establecen la concurrencia del sesenta por ciento, o sean veinticuatro miembros. Indudablemente se le está dando cumplimiento a uno de los requisitos del último inciso del Art. 188, pues el número de trabajadores de la empresa no es inferior a cuarenta; pero se está infringiendo el otro requisito, -cual es el de que los que concurren a formar la asociación "representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total", y ya se dejó sentado que el total eran cincuenta y dos trabajadores.

Nos parecen suficientes los ejemplos para demostrar que tanto en esos casos como en otros semejantes, se han violado gravemente los preceptos legales desde el instante en que se han formado esas asociaciones y, por lo tanto, una vez comprobadas las irregularidades cometidas, la autoridad que fuere competente debe declarar nula el acta de constitución, y como consecuencia no tendrán ningún valor legal los actos posteriores, que deriven de aquélla, incluso el acuerdo del Poder Ejecutivo en virtud del -cual se les concedió la personalidad jurídica.

Con los elementos de juicio expuestos, ya estamos en posibilidad de responder la pregunta con que se encabeza este Capítulo.

Entendemos que una vez declarada la nulidad del acta de constitución, todos los actos subsiguientes y que sean su consecuencia son nulos, y por igual motivo el sindicato no ha nacido a la vida jurídica, no obstante haber tenido la apariencia de una persona de derecho. No se requiere pensarlo mucho para concluir -que no hay nada que disolver, pues se disuelve lo que existe. -Es distinto el caso contemplado en el literal a) del Art. 210 C. T., ya comentado, pues en éste el sindicato emergió al campo -del derecho como una persona jurídica; pero ha dejado de llenar los requisitos que legitimaron su existencia, por lo que aquí sí cabe la disolución.

C A P I T U L O VI

EFFECTOS DE LA DISOLUCION.

- 1- Efectos inmediatos.
- 2- Efectos necesarios.
- 3- Finalidad de la publicación de avisos, inmovilización de fondos y cancelación en el registro.
- 4- Crítica a la cancelación en el registro antes de la liquidación.

1 - En capítulos anteriores se ha estudiado todo lo concerniente a la disolución de las asociaciones profesionales, corresponde ahora señalar las consecuencias que ella origina.

Los efectos de la disolución voluntaria, legal y forzosa, son iguales, razón por la cual se prescindirá en esta ocasión de esa clasificación, y se adoptará, para los fines de este Capítulo, una división bipartita: disolución voluntaria y no voluntaria.

Respecto a la primera, la parte final del último inciso del Art. 210 C.T., en relación con el literal b) del mismo artículo, establece que el acuerdo de disolución tomado por la Asamblea General del sindicato, se debe comunicar "a la Sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para los efectos de cancelación en el Registro, publicación de avisos e inmovilización de fondos". La "Sección correspondiente" es la de Asociaciones Profesionales, dependiente del Departamento Nacional del Trabajo. (Art. 13 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en relación con el ordinal 5o. del Art. 12 de dicha Ley).

La lectura de la disposición transcrita da a entender que en vista de la remisión del acuerdo de la Asamblea General a la Sección de Asociaciones Profesionales, ésta procede a: 1o) cancelar del registro de sindicatos, al que ha acordado su disolución; 2o) publicar los avisos respectivos; y, 3o) inmovilizar los fondos del sindicato.

La manera de hacer la cancelación, publicar los avisos y la inmovilización de fondos, se indicará más adelante.

Si la disolución no fuere voluntaria, o sea cuando ha sido declarada por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, este funcionario libra oficio al Jefe de la Sección de Asociaciones Profesionales, para que, por anotación marginal, cancele la inscripción del sindicato disuelto del registro de asociaciones profesionales respectivo. Esto lo dice, en otras palabras, el Art. 473 C.T., que también regula los casos de declaratoria de suspensión.

El Art. 474 C.T. ordena, además, que "se libraré oficio al banco o bancos en que tuviere sus fondos el sindicato, a efecto de que éstos sean inmovilizados y se procederá a publicar avisos en el Diario Oficial y en cualquier otro periódico de circulación general en el país, por tres veces consecutivas, dando a conocer la disolución y su causa".

El Art. 474 C.T., parcialmente copiado, no dice quien es el funcionario que debe ordenar la inmovilización de fondos y la publicación de avisos; pero ante el silencio de la ley debemos concluir que es atribución del Jefe de la Sección de Asociaciones Profesionales, pues si a él corresponde en la disolución voluntaria, no hay razón atendible para pensar en un cambio de opinión del legislador en cuanto a la no voluntaria; si así fuera, lo habría expresado.

Probablemente los autores de la ley para evitar repeticiones innecesarias, no dijeran nada al respecto, y se observa que igual criterio siguieron en la redacción de la parte final del Art. 210 C.T., en donde dice: "para los efectos de cancelación en el registro, publicación de avisos e inmovilización de fondos", pues no se mencionó como se efectuaría la cancelación, dónde se publicarían los avisos, el contenido de éstos y cuáles serían los fondos inmovilizados, porque consideraron que bastaba armonizar esa disposición legal con la parte final del Art. 473 y el Art. 474 del Código de Trabajo.

2 - Se han señalado los efectos inmediatos producidos por el acuerdo de la Asamblea General que acordó disolver el sindicato, y por la resolución del Director del Departamento Nacional del

Trabajo, declarando la disolución; falta mencionar los efectos - necesarios que sobrevienen a causa de la disolución.

Estos son: lo) Cesan las obligaciones de los afiliados para con el sindicato, principalmente las referentes a pagar las cuotas ordinarias o extraordinarias; 2o) Al desaparecer todos los - órganos de la asociación, especialmente, los de deliberación y - de administración y representación, -asamblea general y juntas di- rectivas-, estas últimas ya no llevan los libros de registro de los asociados, de contabilidad, etc. y quedan relevadas de pro- porcionar informes y datos a las autoridades administrativas, y- de coleccionar las cuotas sindicales, de negociar las convenciones- y contratos colectivos, etc. (Art. 204 C.T.). Como es natural, - al sindicato disuelto ya no se le aplican las atribuciones y pro- hibiciones, comprendidas en los Arts. 206 y 207 del Código de Trabajo, pues cualquier acto que se ejecutara a su nombre le se- ría imputable a la persona o personas que lo hubieran ejecutado.

Una cuestión que no debe pasar inadvertida es que "La diso- lución de un sindicato de trabajadores no afectará las obligacio- nes y derechos individuales que emanen de un contrato colecti- vo". (Art. 235 C.T.)

3 - En seguida nos ocuparemos de investigar qué persigue la- ley con la publicación de los avisos de disolución y con la inmo- vilización de los fondos sindicales. De la cancelación del sin- dicato disuelto del registro correspondiente, se comentará al fi- nal de este Capítulo.

a) Indudablemente la disolución de un sindicato es una- determinación de suma trascendencia, cuyas repercusiones no sólo afectan a los afiliados, motivo por el cual, y para proteger a - terceros que pudieran resultar perjudicados, se le da amplia pu- blicidad cuando ella ocurre, a fin de que su conocimiento llegue a cualquier interesado.

b) El celo del legislador respecto a los fondos sindica- les se justifica, si tomamos en cuenta que el cumplimiento de los fines sociales depende en gran parte de aquéllos, y una mala ad- ministración podría dar al traste con esos fines; por esa razón, además de la exigencia legal de insertarse en los estatutos "las disposiciones relativas a la custodia, manejo e inversión de los

fondos" (letra h, Art. 195 C.T.), se ha encomendado, inc. 2o., - Art. 216 C.T., a "los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, por medio del organismo correspondiente", la vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos. El organismo citado y sus atribuciones se regulan en la Ley Orgánica del - Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del Art. 23 al 31, inclusive.

Una vez disuelto el sindicato los ex-directivos quedan separados del manejo de los fondos, que de acuerdo con el ordinal 4o. del Art. 204 C.T., deben estar depositados en una o más instituciones bancarias de la República, por eso la inmovilización se hace mediante oficio librado "al banco o bancos en que tuviere sus fondos el sindicato", lo que es, indudablemente, una medida precautoria dirigida a impedir a quienes ya no tienen ninguna injerencia, le den un destino distinto al que les corresponde.

¿ Cuáles fondos se refieren los Arts. 210 y 474 del Código de Trabajo?. La pregunta parece ociosa, pues de inmediato se piensa en los depósitos de dinero hechos en las instituciones bancarias por las juntas directivas; pero si reparamos en que éstas deben depositar allí mismo los valores del sindicato, a tenor de lo dispuesto en el ordinal 4o. del Art. 204 C.T., entonces la duda surge, respecto a si la inmovilización de fondos comprende también a los "valores". La respuesta es afirmativa, pues los valores presuponen su convertibilidad en dinero, y para mayor abundamiento nos remitimos al inciso segundo de la letra j) del Art. 195, que dice: "El fondo de reserva a que se refiere el 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". Deducimos de lo precedente que, en este caso, esa inversión forma parte del fondo de reserva, y por consiguiente es inmovilizable.

El inciso primero del mismo Art. 195 establece: "La obligación en que está la asociación de constituir un fondo de reserva al que se destinará el diez por ciento de sus ingresos por lo menos, hasta que alcance la cantidad de CINCO MIL COLONES. Este fondo garantizará el cumplimiento de las obligaciones de la asociación..."

Las obligaciones del sindicato pueden provenir de distintas causas; multas pendientes, servicios o cosas recibidas, y merecen mención especial, en determinadas circunstancias, las expresadas en el inciso segundo del Art. 237 y el Art. 245, ambos del Código de Trabajo, que por su orden dicen: "El sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato, y de preferencia con el fondo creado al efecto"---. "El patrimonio del sindicato de patronos responderá preferentemente por las obligaciones que se originen de una convención colectiva de trabajo-. El sindicato de trabajadores que suscriba una convención colectiva de trabajo, responderá, asimismo, con su patrimonio por las obligaciones que le correspondan en dicha convención".

Sólo al fondo de reserva se referirá la inmovilización?. - No. Deben comprenderse además los otros que en cualquier concepto hayan depositado los sindicatos en instituciones bancarias.

Creemos que el legislador no se ocupó de dictar medidas protectoras en cuanto al fondo circulante, mantenido en la propia tesorería del sindicato para atender los gastos de pequeña cantidad, ni de los demás bienes del sindicato, porque creyó suficiente lo dispuesto en el Art. 475 C.T., de que "Todo acto efectuado a nombre del sindicato... será nulo absolutamente y responderán por él las personas que lo hayan acordado o realizado". Esta prohibición no reza para la comisión liquidadora, a tenor de lo dispuesto en el último inciso del Art. 211 C.T.

Opinamos que el Código de Trabajo debió haber expresado bajo el cuidado de que personas quedarían, en calidad de depósito, los bienes y papeles del sindicato, exceptuando los fondos inmovilizados, mientras la comisión liquidadora entrara en funciones.

4 - No podemos finalizar este Capítulo sin referirnos brevemente a la cancelación del sindicato disuelto del registro de asociaciones profesionales.

El Código de Trabajo aun cuando no precisa en los Arts. 210 y 473, el momento en que debe verificarse la cancelación del sindicato disuelto, deja entrever que se efectúa antes de la liquidación; pero donde se confirma esto último y se desvanece cual -

quier duda, es relacionando el Art. 475 con el inciso 4o. del Art. 211.

En efecto, el Art. 475 sanciona con nulidad absoluta cualquier acto ejecutado a nombre del sindicato, "después de cancelada la inscripción en el Registro", y hace responsables a las personas que lo hayan acordado o ejecutado; sin embargo, y como excepción, se consigna en el inciso último del Art. 211 que "Lo dispuesto en el Art. 475 no tendrá lugar si los actos que se acordaren o realizaren, fueren necesarios para la liquidación".- Ante el tenor claro de ambas disposiciones, no hay más que concluir: los actos de liquidación son posteriores a la cancelación.

Indudablemente el procedimiento es anómalo, ya que en rigor la cancelación debería ser la coronación de la etapa final del proceso iniciado con la disolución, seguido de la liquidación y concluido con el acuerdo en virtud del cual se retira la personalidad jurídica de un sindicato, ya que aquélla equivaldría, permítase la expresión, el asiento de la partida de defunción del sindicato disuelto.

Adviértase que en ningún momento se ha insinuado que con la cancelación en el registro, pierde un sindicato su personalidad jurídica, pues aquella únicamente sirve para hacer constar en forma fehaciente que la asociación profesional ha dejado de existir como tal, por una resolución anterior dictada por el Poder Ejecutivo en el Ramo correspondiente. En otras palabras, el asiento por el que se cancela una asociación profesional, más bien confirma o certifica que aquélla ha dejado de ser un sujeto de derecho.

Si el legislador estatuye que una vez concedida la personalidad jurídica se ordenará la inscripción en el registro respectivo, inciso tercero Art. 197 C.T., lo mismo debió haber establecido respecto a la cuestión que estamos tratando: primero retirar la personalidad jurídica y luego ordenar la cancelación.

T I T U L O T E R C E R O

DE LA LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS.

C A P I T U L O I

CONCEPTO Y GENERALIDADES

- 1- Concepto y finalidades.
- 2- Nombramiento de liquidadores.
- 3- Figura jurídica de los liquidadores.
- 4- Facultades de los liquidadores.
- 5- Tiempo en que debe practicarse la liquidación y responsabilidad de los liquidadores.

1 - Declarada o acordada la disolución, la organización sindical deja de ser activa para el cumplimiento de sus fines y sobrevive sólo para finiquitar todas las obligaciones sociales y determinar el patrimonio neto que deberá dársele el destino previsto, en los estatutos o el designado por la Asamblea General. La liquidación tiene por objeto garantizar a los acreedores de la agrupación el cumplimiento de las obligaciones con ellos contraídas, es decir, la liquidación interesa al patrimonio, pues éste cesa su aplicación a la consecución de los fines sociales y en adelante servirá únicamente para concluir los compromisos pendientes y obtener el saldo resultante neto.

En otras palabras, es finalidad de la liquidación conducir a término los asuntos pendientes, cobrar los créditos, realizar el residuo patrimonial, satisfacer a los acreedores y entregar el excedente a quien corresponda.

Con lo dicho podemos decir que la liquidación es "EL CONJUNTO DE OPERACIONES NECESARIAS PARA DAR FIN A LA GESTION EN CURSO, PARA REALIZAR EL ACTIVO, EXTINGUIR EL PASIVO Y RECOGER, POR FIN, EN SU CONCRETA OBJETIVIDAD, EL COMPLEMENTO DE LA MASA ACTIVA - RESTANTE, SUJETA A DIVISION Y DEVOLUCION". (EULA, citado por - Brunetti, Pág. 693, Tomo II).

El concepto que antecede lo consideramos correcto para las sociedades mercantiles y si le suprimimos la frase final "sujeta a división y devolución", puede aplicarse perfectamente a la liquidación de las asociaciones profesionales, pues en éstas al excedente se les da el destino que después se indicará.

2 - La liquidación es practicada por una comisión integrada por tres miembros, los cuales son nombrados: uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y que es el presidente; otro por el Ministerio de Economía y otro por el sindicato en liquidación. Si el sindicato no se allana a nombrar su representante, proceden a efectuar la liquidación únicamente los miembros nombrados por los expresados ministerios. Art. 211 inciso primero C.T.

El artículo citado es el único que regula la liquidación y como no es posible que una institución se reglamente en un solo precepto, es lógico que nos encontremos con una serie de vacíos que iremos señalando. El primero que encontramos es el de que no dice en que momento se nombra la comisión ni como se hace saber a los organismos dichos, que un sindicato está disuelto para que procedan a nombrar sus delegados.

Cuando la disolución es voluntaria, la práctica nos ha enseñado, que en la misma sesión de Asamblea General en que se tomó el acuerdo de disolución se nombra al liquidador. Los interesados comunican a la Sección de Asociaciones Profesionales, el acuerdo respectivo, y a la vez solicitan el nombramiento de los miembros de la comisión liquidadora.

El Jefe de esta Sección hace saber tal solicitud a los Ministerios citados a fin de que nombren sus delegados. Los nombramientos se hacen mediante acuerdo del Poder Ejecutivo en los respectivos Ramos. En la disolución no voluntaria se repite el mismo proceso, agregando en este caso, la comunicación que se le hace al sindicato disuelto para que designe su miembro.

3 - El gobierno de los sindicatos de conformidad al Art.198 C.T., lo ejercen la Asamblea General y las Juntas Directivas. - La primera es la que toma las decisiones de lo que debe hacerse y la segunda es la encargada de darle cumplimiento a tales decisiones, esto es, que a ellas les corresponde la administración-

del sindicato y así lo prescribe el Art. 202 C.T. Son pues, los miembros de la Junta Directiva los encargados de llevar a cabo los asuntos de la agrupación, a ellas corresponde adquirir los bienes necesarios para el ejercicio de sus actividades, llevar la contabilidad, coleccionar las cuotas sindicales, elaborar el proyecto de presupuesto anual de ingresos y egresos, etc., estos administradores son verdaderos mandatarios de la asociación y por ellos se manifiesta el pensamiento y voluntad de la colectividad misma.

Sus atribuciones y facultades se encuentran específicamente determinadas en los estatutos y son responsables solidariamente, letra h) Art. 195 C.T., de los perjuicios que por el exceso en sus facultades causen a la asociación. La Junta Directiva puede estar integrada de tres a once miembros y de éstos tendrán la representación judicial y extrajudicial, los que desempeñen los cargos que en los estatutos se haya designado.

Al disolverse la asociación, los directivos cesan en sus funciones desde ese momento; pero estimamos que la responsabilidad que cabe a los miembros de la Junta Directiva no se extingue, sino hasta que concluye el proceso de liquidación. En vista de lo anterior y para que haya continuidad en la gestión, hubiera sido conveniente una disposición en que se dijera que los directivos quedaban en carácter de depositarios de los haberes, para luego entregarlos a la comisión liquidadora, semejante a lo dispuesto en la liquidación de las sociedades anónimas, por el Art. 287 del Código de Comercio que dice: "los administradores harán entrega a los liquidadores de todos los documentos, libros, papeles, fondos y haberes de la sociedad, a fin de dar comienzo a la liquidación". Suponemos, por ser necesario, que los administradores del sindicato entregan a los liquidadores todos los bienes de éste, exceptuando los fondos y valores inmovilizados a que antes nos referimos.

Son los liquidadores administradores o mandatarios y a la vez representantes del sindicato?.

El Código de Trabajo nada prescribe sobre este particular. Nos imaginamos que toman el puesto de los directivos, esto es, que son los nuevos administradores del sindicato en liquidación,

pues si así no fuera no podrían realizar las operaciones necesarias para el fin que han sido nombrados. El Código de Comercio al reglamentar la liquidación de la compañía colectiva, expresamente dice en sus Arts. 218 y 224 que: "el liquidador es un verdadero mandatario de la sociedad..." y "los liquidadores representan en juicio activa y pasivamente a la sociedad...", respectivamente. Es lamentable que el Código de Trabajo no tenga disposiciones semejantes y haya dejado esas lagunas.

Sin embargo, nosotros creemos que los miembros de la comisión son mandatarios del sindicato y lo representan judicial y extrajudicialmente, pues de otro modo no podrían, por ejemplo: cobrar las cuotas sindicales devengadas al momento de la disolución que estuvieran en poder del patrono, o vender los bienes inmuebles para el pago de las obligaciones a cargo de la asociación.

4 - Sobre el poder de gestión de los liquidadores la ley también guarda silencio, pero ya hemos expresado que éstos son representantes del sindicato en liquidación, en consecuencia, su cometido será convertir en dinero el patrimonio de la asociación y opinamos que para tal objeto y a falta de disposiciones legales, deben sujetar su actuación a las reglas del mandato, limitadas a percibir créditos pendientes o los dividendos devengados por los valores, en que se ha invertido el fondo de reserva, extinguir las obligaciones pendientes y entregar el saldo neto a quien la Asamblea General o los estatutos designen. Es lamentable que no se tomó modelo del Código de Comercio, que al regular la liquidación de las sociedades colectivas expresa en su Art. 218 que los liquidadores deben "conformarse escrupulosamente a las reglas de su mandato" y cuando trata la de las sociedades anónimas en el Art. 288 les prescribe las operaciones que deben efectuar.

5 - Otro vacío de la ley es que no especificó el tiempo que debe durar la liquidación y se debió haber fijado un plazo prudencial dentro del cual debería efectuarse, pues no es conveniente que se deje a la voluntad de los liquidadores y se prolongue mucho tiempo.

Nos parece muy atinada la disposición que contenía la Ley -

de Sindicatos de Trabajadores en cuanto ordenaba que no podía - terminarse la liquidación de un sindicato mientras estuviere vigente un contrato colectivo de trabajo, ya que tal acto es, sino el principal, uno de los más importantes que los sindicatos celebran. Tal disposición era el Art. 33 y rezaba así:

"La liquidación no podrá terminarse - mientras esté vigente el contrato o conven ción colectivos de trabajo suscritos por - el sindicato disuelto".

Respecto a la responsabilidad de los liquidadores, el legislador no la ha determinado. De acuerdo con las reglas generales del derecho común, "el mandatario responde hasta la culpa leve - en el cumplimiento de su encargo", inciso primero Art. 1889 C.;- pero como en el Código de Trabajo no se prescribe que los liquidadores reciben remuneración ni que sean mandatarios, creemos - que sólo responden de la culpa lata, aplicando por analogía el - Art. 1418 C. que en su primera parte dice que, "el deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su - naturaleza sólo son útiles al acreedor".

C A P I T U L O I I

TRÁMITES DE LA LIQUIDACION

- 1- Apertura de la liquidación e inventario.
- 2- Ejecución de la liquidación.
- 3- Finalización de la liquidación y destino de los bienes sindicales.

1 - Una vez formada la comisión que tendrá a su cargo la liquidación del sindicato disuelto, debe ésta proceder a iniciar - aquélla. El primer acto que realizan los liquidadores y con el cual inician la liquidación, es la facción del "inventario de los fondos, valores y demás bienes y obligaciones del sindicato". - Art. 211 inciso segundo, C.T.

Nada dice la ley sobre como debe elaborarse el inventario, ni que es lo que en el debe consignarse. Ya se dijo que son los miembros de la Junta Directiva los que deben hacer la entrega de los haberes del sindicato, entre los cuales figuran los libros - de registro de miembros, actas y acuerdos y los de contabilidad, que están obligados a llevar según dispone la fracción primera - del Art. 204 C.T.; y al mismo tiempo deben participar, con los - liquidadores, en la verificación del inventario por la responsabilidad que sobre ellos pesa.

El inventario se redacta tanto en interés de los liquidadores como en el de los miembros del sindicato y los acreedores - del mismo, constituyendo la base patrimonial de la gestión de la comisión, es por esta razón que creemos que la facción del inventario de apertura de la liquidación deben hacerla conjuntamente los miembros directivos y los liquidadores, pues de él resultará el estado activo y pasivo del patrimonio sindical.

El inventario es: "El asiento de los bienes y demás cosas - pertenecientes a una persona o comunidad, hecho con orden y distinción". Esta definición es la que nos da el Diccionario de la Lengua Española y nos parece que un inventario hecho de conformidad a ella no revelaría el verdadero patrimonio, pues sólo com-

prendería lo perteneciente a la persona o comunidad, esto es, el activo y no comprendería las obligaciones o sea el pasivo.

Consideramos más acertada para el caso de liquidación, el concepto que nos ofrece el tratadista de Derecho Mercantil Joaquín Garrigues, ~~que~~ a continuación transcribimos. El inventario es: "la descripción que hace el comerciante de toda su fortuna - (patrimonio activo: dinero, valores, créditos, efectos al cobro, bienes muebles e inmuebles, mercaderías y efectos de toda clase; patrimonio pasivo: deudas y toda clase de obligaciones pendientes). (1)

A esta definición sólo le cambiamos la palabra comerciante por sindicato y le suprimimos mercaderías y tenemos lo que deber ser el inventario del sindicato.

2 - Concluido el inventario la comisión liquidadora da principio a las operaciones tendientes a convertir el patrimonio en dinero. Tales operaciones son la venta de los bienes muebles o inmuebles que el sindicato posea, hacer efectivos los valores en que se haya invertido el cincuenta por ciento del fondo de reserva, cobrar los dividendos que éstos hubieren devengado, las cuotas sindicales devengadas al momento de la disolución y que se encuentren en poder del patrono, encargado de retenerlas de los salarios de los trabajadores. Al mismo tiempo tienen que pagar todas las obligaciones a cargo del sindicato, que pueden ser originadas por compra de enseres de oficina o cualquier servicio que la asociación haya recibido.

En caso que el sindicato tenga trabajadores a su servicio, los liquidadores tendrán que dar por terminados esos contratos individuales de trabajo y creemos que pueden hacerlo invocando la causal quinta del Art. 43 C.T., ya que es una persona jurídica que se ha disuelto.

3 - Concluidas todas las operaciones mencionadas, los liquidadores tienen que hacer un cierre de cuenta para saber cual es el

(1) Curso de Derecho Mercantil, Pág. 528 Tomo I. Tercera Edición 1959. Silverio Aguirre Torre Impresor. Gral. Alvarez de Castro, 38. Madrid.

capital neto que resulta. Es un balance de liquidación que se opone al inventario de apertura. En las sociedades mercantiles se acompaña un plan divisional, esto es, la designación de la parte correspondiente a cada socio. Tratándose de un sindicato, cuya finalidad es otra y no la obtención de ganancias, nos preguntamos qué se hace con el capital neto?.

El Código de Trabajo no prescribe nada y sólo encontramos en él una prohibición de "repartir dividendos o hacer distribuciones del patrimonio sindical", letra c) Art. 207; pero esta se refiere al sindicato que se encuentra operando normalmente y su infracción da lugar a que se le imponga la pena de suspensión, lo que nos hace pensar que no es extensiva para el caso de disolución y que perfectamente puede la Asamblea General, decir que el saldo neto se divida entre los afiliados y en tal caso los liquidadores tendrían que acompañar el proyecto de reparto del capital neto. Esto no es nada raro y algunas legislaciones lo autorizan, entre ellas la de Colombia que en el Art. 402- del Código de Trabajo, dispone que del remanente se "reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, y si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes, por dicho motivo, en ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de sus cuotas ordinarias aportadas".

En el caso nuestro se pueden presentar los siguientes casos: a) que en los estatutos se diga el destino que se le darán a los bienes, en el supuesto de producirse la extinción de la entidad; b) si nada se prescribe en los estatutos la Asamblea General puede decidirlo, esto es factible en el caso de disolución voluntaria, pero cuando no es voluntaria, por capricho de los afiliados, nada deciden, y el problema sería para los liquidadores que no hallarían que hacer.

En la Ley de Sindicatos de Trabajadores no se presentaban estas dudas, pues en su Art. 32 disponía lo siguiente:

"En todo caso de disolución de un sindicato, sus haberes serán destinados a fines de seguridad social, si en sus estatu -

tos no se dijera otra cosa".

Es de lamentar que esta disposición no se haya conservado - en el actual Código de Trabajo, para evitar todos los problemas- que por falta de regulación se pueden originar.

T I T U L O . F I N A L

CONCLUSIONES

Como resumen del estudio desarrollado, cabe formular las recomendaciones siguientes:

a) Consideramos que la constitución de los sindicatos de empresa no deben sujetarse al requisito de que ésta tenga cuarenta trabajadores por lo menos y que el cincuenta y uno por ciento del total estén de acuerdo en la creación, porque esto es un valladar al derecho de asociación profesional, el cual se ha querido dar plena libertad y facilidad para el desarrollo del movimiento obrero, razón por la que proponemos que se establezca, en reformas al Art. 188 C.T., que para constituir un sindicato de empresa es necesario que el número de trabajadores que asistan a formarlo no sea inferior a veinticinco.

b) Que se cambie el contenido de la letra b) del Art. 207 C.T. y se señale de manera específica las actividades subversivas o contrarias al regimen democrático que se les prohíbe ejercer a los sindicatos.

c) Es necesario que se regule lo relativo a las infracciones que se pueden cometer en el acto de constitución de un sindicato, esto es, que se niegue la personalidad jurídica si las violaciones se advierten antes de condecorarla y que se sancione con nulidad el sindicato que la haya obtenido con tales vicios, indicando la autoridad ante quien debe recurrirse y el procedimiento a seguirse, en ambos casos.

d) En cualquier caso de disolución no se cancele la inscripción del sindicato en el registro respectivo, por el efecto que produce, sino que únicamente se haga anotación marginal de que el sindicato se ha disuelto y se encuentra en liquidación. Las disposiciones que con tal objeto deben reformarse son los Arts. 210 inciso segundo y 473 C. T.

e) Que se introduzca en el Código de Trabajo una disposición en que se prescribe que al disolverse un sindicato los miembros

bros de la Junta Directiva se convierten en depositarios de los bienes sindicales y se los entreguen a la comisión liquidadora.

f) En cuanto a la liquidación, se hace necesario reglamentar los vacíos de que adolece y que en su oportunidad señalamos.

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

Tratado de Derecho Laboral.

Guillermo Cabanellas. (Tomos III y IV. Ediciones El Gráfico Impresores. Buenos Aires, Argentina. 1949. Calle San Luis 3149)

Derecho Sindical y Corporativo.

Guillermo Cabanellas. (Unica Edición 1959. Editorial Bibliográfica Argentina. Lavalle 1328, Buenos Aires.)

Diccionario de Derecho Usual

Guillermo Cabanellas. (Primera Edición 1953. Ediciones Arayú. Lavalle 1725, Buenos Aires.)

Derecho Mexicano del Trabajo.

Mario de la Cueva, (Segunda Edición 1959. Editorial Porrúa, S. A. Av. Rep. Argentina No. 15, México D. F.)

Derecho Privado y Público del Trabajo

Luis A. Despontín (Edición de 1961. Publicación de la Universidad Nacional - de Córdoba, Argentina.)

La Organización Sindical Española

Centro de Estudios Sindicales. (1957 Pueblo Narvaez, 70. Madrid.)

El Movimiento Obrero Latinoamericano.

Moisés Poblete Troncoso (Primera Edición 1946. Fondo - de Cultura Económica. Pánuco-63 - México, D. F.

Instituciones de Derecho Sindical
y Corporativo.

Virgilio Feroci

(Traducción de la Edición Italiana de 1940 por José María Ruiz Monent. Instituto Editorial Reuz. Presiados, 23-y 6, y Puerta del Sol, 12 - Madrid.

Libertad Sindical (Manual de Educación Obrera)

Oficina Internacional
del Trabajo.

Orientación Profesional (Informe V - 1947)

Oficina Internacional
del Trabajo.

Libertad de Asociación y Protección del Derecho

Asociación (Informe - VII - 1948)
Oficina Internacional -
del Trabajo.

Curso de Derecho del Trabajo

Eugenio Pérez Botija

(Segunda Edición 1950 Editorial Tecnos, S. A. Valverde, 30 Madrid).

Manual de Derecho Obrero

J. Jesús Castorena.

(Segunda Edición 1949. Impresora "ELO. San Salvador El Seco, 14. México, D.F.

Derecho Constitucional Comparado

Manuel García Pelayo.

(Quinta Edición 1959. Talleres Gráficos de Ediciones Castilla, S.A.-Alcalá, 126. Madrid.

Tratado del Derecho de las Sociedades

Antonio Brunetti

(Tomos I y II. Traducción de Felipe De Solá Cañizares. Segunda Edición 1960 Editora UTHEA, Argentina. Reconquista 319, Buenos Aires.

Curso de Derecho Civil

Arturo Alessandri Rodríguez y Manuel Somarriva-Undurraga.

(Tomo I. Col..I. Tercera Edición 1961. Editorial Nascimento, San Antonio 240. Santiago de Chile.

Curso de Derecho Mercantil

Joaquín Carrigues

(Tomo I. Tercera Edición 1959 Silverio Aguirre - Torre Impresor. General Alvarez de Castro, 38.- Madrid.

Enciclopedia Jurídica OMEBA

(Editorial Bibliográfica - Argentina, 1955. Cangallo 860. Buenos Aires.

Estudios Penales

Dr. Enrique Córdova

(Segunda Publicación 1940 Imprenta Nacional, San Salvador, El Salvador, C. A.

Memorias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social - 1950-1951
Constitución Política de El Salvador de 1962.

Código de Trabajo de El Salvador

Códigos de Trabajo de los Países de Centroamérica

Ley Federal del Trabajo (México).