

344.018915
M 828i
1977
F.J. y CS.

EJ. 4 090036

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

*Instituciones del Derecho Colectivo del
Trabajo Relacionadas con El Contrato
Coléctivo de Establecimiento y Análisis
Jurídico de Este*

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

JUAN ANGEL MORALES ROJAS

PARA OPTAR AL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

1977



SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA.

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

AUTORIDADES CENTRALES

CONSEJO DE ADMINISTRACION PROVISIONAL DE
LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

DR. FRANCISCO VEGA GOMEZ h.

SECRETARIO:

DR. EDMUNDO JOSE ADALBERTO AYALA MORENO

T R I B U N A L E S

DE EXAMENES GENERALES DE PRIVADOS:

SOBRE MATERIAS CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS Y LEYES LABORALES

PRESIDENTE : DR. CARLOS OCTAVIO TENORIO

PRIMER VOCAL : DR. ORLANDO BAÑOS PACHECO

SEGUNDO VOCAL : DR. OSCAR GOMEZ CAMPOS

EXAMENES GENERALES

SOBRE MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

PRESIDENTE : DR. EMILIO AGUILAR CHAVARRIA

PRIMER VOCAL : DR. MAURICIO ALFREDO CLARA

SEGUNDO VOCAL : DR. ARTURO ARGUMENTO, h

EXAMENES GENERALES

SOBRE LEYES PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

PRESIDENTE : DR. ARTURO ARGUMENTO, h

PRIMER VOCAL : DR. JOSE NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ

SEGUNDO VOCAL : DR. JUAN HERNANDEZ SEGURA

A S E S O R

DE

LA T E S I S

DR. JOSE ANTONIO ORANTES

TRIBUNAL CALIFICADOR DE LA TESIS:

PRESIDENTE : Dr. MARIO SAMAYOA

PRIMER VOCAL : Dr. ORLANDO BAÑOS PACHECO

SEGUNDO VOCAL: Dr. FRANCISCO MEDIAN GONZALEZ

D E D I C A T O R I A

- A) AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA JOSE PANTOJA h. DE LA CIUDAD DE LA UNION, LUGAR DONDE ESTUDIE DEL 1º AL 6º GRADO.
- B) AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA UNION, INSTITUCION DONDE CURSE EL PLAN BASICO, HOY 7º, 8º y 9º GRADO.
- C) AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA MILITAR "GENERAL GERARDO BARRIOS", LUGAR DONDE ME GRADUE DE BACHILLER Y SUBTENCIENTE DE LA FUERZA ARMADA Y EN ESPECIAL A LA INSTITUCION ARMADA DONDE HE ASCENDIDO HASTA EL GRADO DE CAPITAN.
- D) AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EL SALVADOR Y EN ESPECIAL AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
- TODOS ESTOS CENTROS DE CULTURA LES RINDO MI ETERNO AGRADECIMIENTO POR HABER COLABORADO EN FORMAR MIS DESEOS DE SUPERACION.
- E) A MI PADRE: CIPRIANO MORALES, para quien las fuentes de todas las palabras resultan insuficientes para poder expresar mi cariño, gratitud y admiración por haberme guiado y forjado mi espíritu de superación en mis primeros doce años de vida (Q.D.D.G.)
- A MI MADRE: JUANA ROJAS v. DE MORALES, con profundo amor y agradecimiento a quien me dió la vida y dedicó todos -- sus esfuerzos para lograr la superación de sus hijos, y que como tal no tengo con que pagar.
- A MI ESPOSA: VILMA RUIZ, compañera de vida, quien siempre me inspiró confianza y me ayudó en todo momento.
- A MIS HIJOS: ROMEL, JUAN ANGEL Y HANS ALEXANDER, todos de apellido MORALES, RUIZ, niños que hicieron más agradables mis estudios y llenaron de alegría el hogar, desean do superen el camino dejado por su padre.
- A MIS HERMANOS: MARCIAL, VICENTE, RAFAEL (RUFINO Y ELISA Q.D.D.G.) ELISA Y FELIPE, a quienes debo mucho de mi formación y les guardo especial cariño.
- F) A TODOS MIS FAMILIARES, COMPAÑEROS DE ARMAS, DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y AMIGOS QUE EN UNA U OTRA FORMA ME AYUDARON EN MIS ESTUDIOS.

Si falta la Justicia no vale la pena de que viven los hombres sobre la tierra, al estudio y defensa de la - Justicia deben consagrarse los mayores esfuerzos y si es preciso los mayores sacrificios. MANUEL KANT.

INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

RELACIONADOS CON EL CONTRATO COLECTIVO

DE ESTABLECIMIENTO Y ANALISIS JURIDICO DE ESTE

La Justicia sin la fuerza es impotente, la fuerza sin la Justicia es tiránica, es necesario hacer - coincidir la Justicia y la fuerza, de forma que - la Justicia sea fuerte y la fuerza sea justa.---- PASCAL.-

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

En el presente trabajo he considerado necesario referirme primeramente, a ciertas instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo como son la Asociación Profesional, la libertad sindical, el contrato colectivo de trabajo, para fijar las bases y poder exponer con mayor claridad el análisis jurídico del contrato colectivo de ESTABLECIMIENTO.

A mi juicio creo haber realizado una tarea que tiene importancia jurídica en nuestra legislación salvadoreña, por haberse introducido el término ESTABLECIMIENTO en el Código vigente, con lo ---cual vino a ampliar y facilitar el sistema administrativo de la Empresa.

Pienso que las razones que expongo en la presente tesis, pueden ser objeto de diferentes criterios, pero estimo que lo importante son las razones que se tengan para solidificar tales afirma---ciones; en esta forma espero haber desarrollado un tema, que por no ser un especialista en el Derecho Laboral, considero que no -está completamente acabado, dejando a las personas que son verdaderas autoridades en esta materia, la inquietud para ahondar más en el referido contrato colectivo de Establecimiento.

RELACIONADOS CON EL CONTRATO COLECTIVO DE
ESTABLECIMIENTO Y ANÁLISIS JURÍDICO DE ESTE

CAPITULO I

EVOLUCION JURIDICA DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como una explicación del origen del Derecho del Trabajo y su desenvolvimiento, conviene reseñar, aunque brevemente, la historia del trabajo.

A) EDAD ANTIGUA

La característica de los tiempos antiguos fue el trabajo servil, especialmente el manual, propio de los esclavos. Las profesiones conceptuadas nobles, como las armas, la política y el sacerdocio, estaban reservadas a las clases altas. El esclavo no trabajaba para obtener medios de vida, sino porque se lo imponían las condiciones de nacimiento u otras sobrevenidas posteriormente (prisioneros de guerra) que provocaban la obligación del trabajo. El vínculo jurídico que lo regulaba no pertenecía al derecho de las obligaciones, sino al político y al dominio. (1)

B) EDAD MEDIA

En la Edad Media y durante el feudalismo la gente se agrupó en torno del castillo del señor feudal y a cuya protección se sometía, prevaleciendo en lo económico el aislamiento y abastecimiento local. Posteriormente ocurre una transformación al iniciarse la lucha entre el poder real y los señores feudales y al producirse el enriquecimiento de las ciudades, especialmente las marítimas, con motivo del restablecimiento del comercio entre Oriente -

(1) Bayón Chacón y Pérez Botija, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Vol. I
3ª Ed. Madrid, pág. 143

y Europa, con motivo de las cruzadas. La acumulación y la circulación de productos permitió el desarrollo de una clase social, los industriales y comerciantes, que llegaron a tener predominio en las ciudades y a cuyo auxilio recurrieron, cediendo sus privilegios, los señores feudales empobrecidos por las cruzadas. El gobierno de las ciudades quedó en las clases acomodadas, y al acrecentarse la industria, el trabajo pasó a realizarse en los talleres.

Aparecieron las corporaciones, de carácter estrictamente patronal, integradas por los maestros o patromos de la misma profesión u oficio, residentes en la misma ciudad, corporaciones constituidas con la finalidad de evitar la competencia, ejercer el monopolio de la fabricación y defender los mercados para sus productos. Los colaboradores del maestro, es decir, los aprendices y oficiales, estaban contemplados en las reglamentaciones corporativas, reglamentaciones que fijaban los precios, modo de admisión de nuevos miembros y regulación del trabajo, estableciendo asimismo, los salarios de los oficiales y prohibiendo el trabajo nocturno y en días festivos; pero estas últimas restricciones no se imponían en beneficio de los colaboradores del maestro, sino para evitar la competencia entre los patronos y controlar la producción en forma de no afectar los precios.

C) EDAD MODERNA

En la Edad Moderna se fortaleció el poder real. El trabajo en los talleres se tornó ineficaz ante la necesidad de aumentar la producción. La producción industrial por medio de gremios y de maestranzas no fue suficiente ante la demanda de nuevos pedidos de produc-

tos surgido del mercado de las Indias Orientales y de la China, la colonización de América, el comercio con las Colonias, la multiplicación de las mercancías, hicieron fuera sustituido por el sistema manufacturero. En efecto: la monarquía creó las "manufacturas reales", esto es, la organización del trabajo de los obreros en los grandes talleres, como las fábricas modernas, en donde trabajaban obreros libres utilizando nuevos métodos en la fabricación de gobelinos, cristalería, tejidos, porcelana, etc., para la corona y la nobleza. Las manufacturas reales, expone DESPONTIN "constituyeron el verdadero primer ensayo del sistema del asalariado que se desarrollaría ampliamente después de la Revolución Francesa, con el auge de la gran industria. En estas manufacturas los obreros eran alojados alrededor de los talleres, haciendo decidida competencia a las corporaciones y quebrando el monopolio". (2)

Comenzó en la Edad Moderna la decadencia del régimen corporativo, que era considerado impedimento para el desarrollo de la industria. En 1776 el Ministro TURGOT promulgó en Francia un edicto reprimiendo la corporaciones y permitiendo el libre ejercicio del trabajo. La división del trabajo entre obreros de un mismo taller, o sea la separación de las distintas operaciones del proceso de producción, hizo indispensable la modificación de las herramientas y su perfeccionamiento permitió la construcción de las máquinas.

(2) DERECHO DEL TRABAJO. CONSTITUCIONALISMO SOCIAL, Buenos Aires, págs. 86 y 87

D) EDAD CONTEMPORANEA: EL LIBERALISMO

Con la Revolución Francesa triunfó el liberalismo político y económico- Laissez faire, laissez passer- La Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano consagró estos principios: "Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derecho"; "el fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre; estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión"

El liberalismo se caracterizó por ser una concepción individualista, es decir, una concepción para la cual el individuo y no los grupos constituyen la verdadera esencia. El individualismo dice GARCIA PELAYO, "concibe a los individuos como hijos de la misma carne y de la misma sangre", de lo cual deduce la igualdad y homogeneidad sustanciales, y consecuente, llega a la conclusión de -- que cada individuo tiene igual pretensión al despliegue de su --- existencia y, por ende, el deber de respetar la pretensión de los demás".(3)

La concepción individualista, ha escrito PALACIOS, "esta ligada a la noción de derecho subjetivo, a la idea del hombre natural, libre, que como hombre tiene derechos naturales, anteriores a la sociedad, derechos imprescriptibles e inalienables".(4)

Conforme al concepto del liberalismo, el Estado no interviene en las relaciones de trabajo. El trabajador queda liberado a sus propias fuerzas, pues es considerado como hombre libre de contratar y en igualdad de condiciones que el otro contratante. También

(3) DERECHO CONSTITUCIONAL COMPARADO, 5a. Ed. Madrid, pág, 143

(4) EL NUEVO DERECHO, 3a. Ed., Buenos Aires pág. 46

conforme a ese concepto, se prohibieron las asociaciones profesionales de trabajadores.

En Francia: la Ley Chapelier, sancionada en 1791, dispuso, entre sus muchos conceptos: "Siendo una de las bases de la Constitución Francesa la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión, se prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que sea"; "los ciudadanos de un mismo estado y profesión, los contratistas, los que tienen tienda abierta, los obreros y demás, de un arte u oficio, no podrán... tomar acuerdos o deliberaciones, ni formar reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes"; si algunos ciudadanos de una misma profesión, arte u oficio, tomasen acuerdos entre ellos, tendiendo a rechazar o fijar, de común concierto, un precio determinado para prestar el concurso de sus industrias o de sus trabajos, las dichas deliberaciones y convenios serán declarados anti constitucionales, atentarios a la libertad y a la declaración de los derechos del hombre".

En Inglaterra, ADAM SMITH había manifestado que en cuanto las gentes de un mismo oficio se reunían, "aunque sea por motivo de recreación o pasatiempo", "acaban por conspirar contra el público, para hacer aumentar el precio del trabajo". Reuniones de esa especie fueron consideradas en ese país como conspiraciones y condenadas las actividades de los grupos que las propiciaban. A pesar de ello, las huelgas y los abandonos colectivos de trabajo no cesaron y el Parlamento, en 1799 aprobó la primera ley "Combination Act." y en 1800, la segunda. Estas leyes prohibían las asociaciones de trabajadores y pondrían fin, según sus autores, a las asociaciones de ese género, consideradas atentarios al libre desenvolvimiento industrial. "La primera

ley establecía que todos los convenios concluidos por los trabajadores de fábrica o por otros asalariados, para obtener un aumento de jornal o una reducción de la duración del trabajo, eran ilegales. Por la segunda se condenaba a penas de reclusión a cualquier obrero o empresario que entrara a formar parte de una coalición o de una asociación, o que incitara abandonar el trabajo o ayudara a los huelgistas.

(5)

Estas leyes hicieron que las asociaciones de trabajadores ya existentes, cuya destrucción pretendían las leyes indicadas, se convirtieran en sociedades secretas, sosteniendo una larga y enconada lucha, primero por conseguir su existencia "de facto" y segundo, su reconocimiento "de jure". A fines de 1824 se vió claramente que las mencionadas leyes eran un fracaso y el Parlamento las derogó. Sin embargo, transcurrieron muchos años para que las asociaciones gremiales se convirtieran en sindicatos y fueran vistos como algo natural dentro del escenario industrial del país. Hoy, la mayoría de los trabajadores de Gran Bretaña están representados por sindicatos poderosos afiliados al Congreso Británico de Asociaciones Gremiales, que tuvo sus principios en Manchester en 1868. El Partido Laboralista, uno de los dos partidos políticos más numerosos en Inglaterra obtiene gran parte de su fuerza del Congreso de Asociaciones Gremiales. El partido, por tratarse de una organización política y no social, creció fuera del movimiento sindical pero sus miembros son grandes bloques de la clase obrera.

(5) GALLART FOLCH, El Movimiento Obrero Sindical, pág. 484

El movimiento de codificación moderno, que comienza a fines del siglo-XVIII y sobre todo con el Código Civil francés, sancionado a principios del siglo pasado y de influencia en la legislación universal, no mejora la situación de los trabajadores. El contrato de trabajo, el más importante de la vida civil y que debió merecer una mayor preocupación del legislador, no fue objeto de la debida regulación. Los Códigos Civiles, siguiendo en sus respectivos países las disposiciones del Código de Napoleón, se limitaron a tratar la locación de servicios y la locación de obra, conforme los principios del Derecho Romano, a semejanza de otros contratos, es decir, considerando a ambos contratantes en un pie de igualdad y atribuyendo prevalencia a su voluntad.

El Código Civil francés consagró, en su primitiva redacción, dos artículos al contrato de trabajo. Bajo la denominación de arrendamiento de obra y de industria, trató en veinte artículos, del contrato de trabajo propiamente dicho, del contrato de transporte y del contrato de empresa, "ni siquiera se usa la palabra contrato de trabajo, si bien se considera allí el arrendamiento de sirvientes domésticos y de obreros y el arrendamientos de servicios", "el Código Civil un Código de intereses burgueses y no se preocupó de proteger a los obreros de los abusos de que pudieron ser víctimas, estimando sus redactores que, en cuanto a las relaciones de trabajo, ninguna legislación era necesaria".(6)

ENNECCERUS, refiriéndose a Alemania, expresa "que el contrato de servicios, dada la naturaleza propia de la prestación y la actuación de

(6) PLANICL- RIFERT, Tratado Práctico de Derecho Civil francés, La Sabana Tomo XI, pág. 1

la potencia de trabajo humano, alcanza a la persona del deudor de una manera totalmente distinta de la compraventa y el arrendamiento, que se dirigen a hacer o a procurar la prestación de una cosa. No obstante, el Código Civil, siguiendo el precedente romano, lo ha configurado como un contrato bilateral de derecho de obligaciones, que se concluye entre el individuo que da el trabajo y el individuo que se obliga a prestarlo,-- contraponiendo a ambos como sujetos en principio jurídicamente iguales. El enclavar la relación de trabajo en las formas jurídicas de semejante contrato de derecho individual, a pesar de la libertad del contrato de trabajo expresamente reconocida por la ley, tenía que llevar en definitiva, al través de la evolución económica hasta la industria fabril, hacia la división del trabajo y a la producción en masa, a que cada vez en mayor escala las condiciones de trabajo fuesen dictadas por el patrono, porque la igualdad jurídica de las partes contratantes no tenía por base la igualdad económica".(7)

Si se observa el Código Civil argentino, o cualquiera otro del mismo linaje, esto es, de tradición napoleónica romanista, ha escrito RAMIREZ GRONDA, "Puede advertirse que bajo el común título de locación, se incluye la locación de cosas, como la de animales y personas".(8)

GROUSSEAU, estudiando los textos del Código Civil de Francia, se formulaba la siguiente pregunta: "por qué el contrato de trabajo se encuentra colocado en el arrendamiento al lado de las cosas y de los animales?" "Para encontrar la respuesta, agrega, hay que remontarse al dere-

(7) TRATADO DE DERECHO CIVIL. Curso de Obligaciones, Buenos Aires, t.II Vol. II, pág. 236

(8) TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, t.I, pág. 412

cho romano. Esto proviene únicamente de que entonces existía la esclavitud... Como el hombre estaba asimilado a la cosa, podía ser vendido y -alquilado como ella. El trabajo manumitido podía, de igual modo, ser arrendado. Por especie de analogía, se estimó que los hombres libres podían arrendar trabajo"(9)

F) SURGIMIENTO DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

La revolución industrial tiene lugar en Inglaterra a fines del siglo XVIII y en el resto de Europa y en América en el siglo XIX. Los pedidos seguían en aumento, se abrían sin cesar nuevos mercados y el "sistema manufacturero" resultó insuficiente; la producción industrial -- fue revolucionada por las máquinas y por el vapor. El sistema moderno de la industria se desarrolló en todas sus gigantescas proporciones. La gran industria creó el mercado universal y éste dió un gran desarrollo al comercio y a los medios de comunicación y los industriales se convierten en jefes de ejércitos enteros de trabajadores y -- surge así el proletariado grupo de trabajadores que logran los medios de subsistencia mediante el salario que paga el empresario. El obrero no puede vivir sino cuando encuentra trabajo y como tienen que venderse al mejor postor constituyen una mercancía como los demás artículos de comercio. Es el empresario quien fija a su arbitrio las condiciones de trabajo y la medida del salario, y la competencia entre los trabajadores que buscan trabajo es aprovechada por aquél en forma de explotación, a menudo inhumana, del trabajo. El maquinismo agrava a su vez los riesgos a los cuales queda expuesta la integri-

(9) EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL CODIGO CIVIL, Paris 1908, P. 50

dad física de los trabajadores y exige la adopción de algunas normas protectoras.

El obrero, teóricamente protegido por el liberalismo en su libertad se encontró en la realidad aislado para hacer frente a las nuevas condiciones económicas y técnicas. La expansión industrial se vió favorecida a costa de la miseria y el agotamiento de los trabajadores sin distinción de sexos ni edades.

Esa situación provocó en los trabajadores, la reacción contra el sistema imperante, reacción que se tradujo en rebeliones, huelgas y protestas para imponer mejores condiciones de trabajo. Debieron luchar mucho para ello, y lograr, a la postre, el reconocimiento por el Estado del derecho de asociarse en defensa de los intereses de grupo. Surge así la Asociación Profesional, hace aproximadamente un siglo, e inicia su lucha por conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtiene éxitos en esa finalidad.

La influencia de las Asociaciones Profesionales en el desarrollo económico y social de los diversos países, que repercute, como es natural, en su desarrollo político, es actualmente incuestionable; por ello resulta difícil, al analizar nuestra realidad salvadoreña, conformarnos con nuestro atraso, que se manifiesta por la lucha abierta y permanente que determinadas persona, entre ellas funcionarios públicos y de la empresa privada, profesionales y diversos sectores de la sociedad, incluyendo a los mismos trabajadores sin conciencia de clase, sostienen contra las organizaciones sindicales de cualquiera ideología que sean éstas, sin darse cuenta que con esa actitud oscurantista, en vez de favo-

recer al desarrollo económico, social y política de nuestro país, lo --
obstaculizan y nos colocan en una situación de peligro, según lo cual --
los fines del sindicalismo, a los que hemos de referirnos con alguna --
amplitud posteriormente, sean logrados por la vía de la violencia, nada
provechosa para nosotros.

El cauce jurídico del movimiento obrero es el medio más adecuado --
para lograr la superación del hombre en todos sus aspectos y a ello de-
bemos encaminar nuestros esfuerzos. Debemos sacar el mejor partido de --
las experiencias de otros países mucho más avanzados que nosotros, y --
proponernos metas que logremos alcanzar sin el sacrificio de la clase --
trabajadora. Mucho se habla entre nosotros del alto nivel de vida de la
clase obrera norteamericana y de su participación decisiva en el desa-
rrollo económico y social de la gran nación del norte y que ha llegado
a límites sorprendentes, pero debemos recordar que la situación actual
del obrero norteamericano no ha sido obra de milagro o concesión bene-
factorista del Estado, sino el resultado del triunfo de su lucha tenaz,
Y vamos a referirnos precisamente a los Estados Unidos de América, no só-
lo por el lugar que a ese país le corresponde en nuestro continente, --
sino por la gravitación decisiva de esa gran potencia en la existencia
del mundo contemporáneo, incluyendo nuestro país pequeño y pobre, pero
con derecho a un mejor destino.

Al respecto, por la autoridad del escritor, por la clara firmeza
de sus observaciones y por su imparcialidad siempre demostrada, haremos
uso en esta reseña de los interesantes datos que nos proporciona el au-
tor mundialmente famoso JACQUES MARITAIN, en su obra "MEXICO", Buenos -

Aires, 1966, aclarando, desde luego, que los Estados Unidos de América no es la excepción y que en la medida que el movimiento obrero se desarrolla logra su superación cualquiera otro estado.

G) BREVE RESERNA DE LA LUCHA OBRERA NORTEAMERICANA

En los Estados Unidos durante el siglo pasado y todavía a comienzos del presente siglo, la situación de los trabajadores no era mejor que en la Europa de los días oscuros de la Revolución Industrial. Seguía un curso paralelo a la suscripción que daba Marx de la vida miserable del proletariado. La mayoría de los pioneros del sindicalismo estadounidense, oscuros precursores olvidados, destinados al sacrificio, fueron aplastados irremediabilmente, a veces, por sus propios compañeros.

Las amargas luchas en que se empleaban violencias de todas clases para aplastar los comienzos de la organización laboral y en las que la victoria sólo se podía obtener a fuerza de un sostenido coraje arriban todavía en las primeras décadas del presente siglo. La mentalidad empresarial de ese entonces quedó plasmada en la famosa carta del "derecho divino" del Presidente de la Philadelphia and Reading Company, escrita en 1903, en la que se expresaba así: "Los Derechos y los intereses de los trabajadores serán protegidos y atendidos no por los agitadores profesionales, sino por los hombres cristianos a quienes Dios en Su infinita sabiduría les ha dado el contralor de los intereses de la propiedad en este país, y de cuyo feliz manejo dependen tantas cosas" Dicha carta fue escrita durante la larga huelga de los mineros de antracita y que finalmente triunfó gracias a la decidida intervención del presidente Theodor Roosevelt,

que obligo a capitular a los dueños de las minas.

En 1914 ocurrió la masacre de Ludlow: durante una huelga, los empresarios de las minas de Ludlow, en Colorado "lucharon contra el sindicato en todas las formas concebibles. Contrataron a varios hombres de la Agencia de Detectives Baldwin-Felts, que desde un automóvil blindado atacaban con armas de fuego a cuanto huelgista encontraban a su paso por el pueblo. Lograron que se iniciaran procesos contra los dirigentes obreros, Desalojaron a los mineros y a sus familias de las casas de la compañía en medio de las temperaturas bajo cero del invierno de Colorado. Para hacer frente a este éxodo forzoso, el sindicato levantó tiendas de campaña donde pronto se alojaron centenares de mineros y sus familiares. Como la tensión aumentaba se llamó a la milicia. En la mañana del 20 de abril de 1914, justo cuando los ocupantes de las tiendas se disponían a desayunar, atacó la milicia. El New York Times (21 de abril de 1914) informaba: "El campamento de Ludlow es una masa de escombros calcinados enterrados bajo una crónica de horror sin paralelos en la historia de la guerra industrial. En hoyos, que habían cavado para protegerse del fuego de los fusiles, las mujeres y los niños murieron como ratas cuando las llamas los alcanzaron. Un foso descubierto esta tarde reveló los cadáveres de diez niños y dos mujeres".

En el panorama del movimiento sindical estadounidense no son estas las únicas víctimas. Hay "los mártires de Haymarket", que fueron falsamente acusados y ejecutados en Chicago el 1º de mayo de 1887 en cuya conmemoración se celebra en algunos países el día del trabajo o de solidaridad de la clase obrera; Están también los hombres, mujeres y niños pisoteados por la policía montados en el motín de Tompkins Square, en

en Nueva York (enero 13 de 1874) o aquel Joe Hill, injustamente y muerto e tiros en Salt Lake Citi en 1915, cuyas cenizas en sobres disminu--tos diseminaron al viento por todo el país, y en el extranjero sus amigos.

En la lucha contra la organización obrera ciertos empresarios no --necesitaron en emplear no sólo ompehuelgas, sino agentes provocado --res y bombas puestas por ellos y achacadas a los obreros.

El progreso de la legislación social en los Estados Unidos de Amé--rica llegó a su cima con la aprobación de la Ley de Relaciones Naciona--les de Trabajo en 1935 en la que se concedía a los trabajadores derec--chos de fundamental importancia que han constituido la base del proce--so de transformación en ese país.

Ahora el nivel de vida del trabajador americano es el más alto --del mundo y hace posible que la mayoría de ello lleve una vida humana decente. La clase obrera se ha convertido en una fuerza tan importante con sus grandes recursos financieros que les pe miten tener sus propias instituciones de asistencia social, hospitales y medios de comunicación con las masas, que pueden enfrentarse en pie de igualdad con las gran--des sociedades anónimas y forzarlas a llegar a un acuerdo. La políti--ca de los altos dirigentes sindicalistas es tratar de conseguir las --mejores condiciones de trabajo sin comprometer la marcha de la produc--ción; porque como resultado de los compromisos de las organizaciones --de los trabajadores y el hecho de que sus fondos provienen de cuotas --descontadas automáticamente del salario de sus miembros, la misma fuer--za de la clase obrera necesita de la gran industria y así como para su prosperidad misma, la gran industria necesita de la clase obrera. En --

general, las organizaciones de trabajadores se ocupan sólo de problemas sindicales, dejando las actividades políticas en manos de los partidos. Sin embargo, acuerpan al partido que en su criterio sea capaz de propiciar reformas sociales en beneficio de ellas.

CAPITULO II

LA ASOCIACION PROFESIONAL

A) En este momento de su desarrollo histórico, la asociación profesional to ma conciencia de su propia fuerza y continúa la lucha que había iniciado contra el empresario, porque el derecho individual del trabajo era de urgencia vital; pero comenzó a preguntarse la asociación profesional si no sería mejor buscar la transformación de la Sociedad y del Estado, para imponer una mejor JUSTICIA SOCIAL. En ese entonces, afirma Mario de la Cueva, se ligaron "el movimiento obrero y las doctrinas sociales; y de esa unión nació el SINDICALISMO, cuya definición debe completarse diciendo que es la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, encaminadas a la transformación de la Sociedad y del Estado. La asociación profesional, organismo económico-local en sus orígenes, ha devenido en cuerpo económico-político, esto es, un organismo que pretende, mediante la acción política-sindical, la transformación del mundo económico y político". (10)

Explica el autor, que "no se afirma que la asociación profesional DE BA procurar la transformación del Estado, sino, simplemente, que TODAS LAS TENDENCIAS SINDICALES, incluida la corriente sindical católica que es la más conservadora, buscan efectivamente y como dato actual, la superación y sustitución del régimen político que nos gobierna. El Sindicalismo, según todo lo expuesto, es la actitud política del movimiento obrero y es una consecuencia necesaria de la desigualdad social y no terminará

(1) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, pág. 248,

sino con el restablecimiento de la justicia o por la fuerza, como en la Alemania de Hitler o en la España de Franco, pero cuando esto ocurre, tienen aplicación las palabras de Juan Jacobo Rousseau: "CUANDO LOS HOMBRES OBEDECEN HACIEN BIEN, PERO CUANDO PUEDEN ROMPER SUS CADENAS OBRAN MEJOR".

(11)

El fondo ideológico del Sindicalismo estuvo formado, en sus orígenes por el pensamiento SOCIALISTA entendido éste según Cabanellas "Socialismo" es un sistema de organización social doctrina, partido político y movimiento sindical que afirma la superioridad de los intereses colectivos sobre los individuales, la necesidad de una acción común para el mayor bienestar de la comunidad, la potestad plena del estado para estructurar la sociedad y la economía, sobre la base de la propiedad colectiva de los medios de producción y de cambio, para concluir con la división de clases y la consiguiente lucha entre los mismos, por efecto de las desigualdades que el capital (como plusvalía y atesoramiento) enjendra entre poseedores y desposeídos, entre empresario y trabajadores". (Diccionario Militar -- Aeronáutico Naval y Terrestre - G. Cabanellas de Torres IV Tomo); y en un sentido amplísimo; a saber: "Socialismo es la doctrina social que pretende estructurar la vida económica sobre el trabajo". Se caracteriza el Socialismo: a) "por su crítica al sistema capitalista de producción". "El Socialismo, como doctrina, es una reacción en contra de los principios del Capitalismo: el régimen capitalista descansa en la teoría de los dos factores de la producción, Capital y Trabajo, de idéntico rango y con -- iguales derechos. El mismo derecho del trabajo, en Inglaterra, Francia y

(11) DE LA CUEVA, Ob. Cit. págs. 284 y 285.

derechos. El mismo derecho del trabajo, en Inglaterra, Francia y los Estados Unidos, era derecho del Capital y del Trabajo; por eso la huelga corresponde al Lock-out, como arma de ataque y defensa, esto es, el Capital tenía el derecho de atacar al Trabajo. El régimen es necesariamente injusto: el Socialismo reivindica la dignidad de la persona humana; afirma que la producción debe servir los intereses y las necesidades de los hombres, que LAS COSAS han de ser instrumento para la realización de los fines humanos, que estas mismas cosas no tienen derecho frente a los hombres y, en suma, que el hombre debe ser el centro de la vida social y el derecho la norma que garantice a toda persona una existencia digna". Y, b) porque --

"quiere la sustitución del Capitalismo por un régimen de justicia social: no busca la destrucción del Capital, quiere decir, de LAS COSAS, sino la supresión de los principios jurídicos en que se apoya el régimen capitalista, a saber, LA IDEA DE QUE LAS COSAS SON LOS IGUALES DEL HOMBRE. Tampoco quiere la destrucción de las leyes económicas, pero reclama se les utilice en beneficio de los hombres". (12)

El Sindicalismo, "recogió la enseñanza del Socialismo, en el aspecto de crítica al sistema capitalista de producción: el trabajador es necesariamente explotado por el empresario, quien con su trabajo dá más de lo que recibe en el salario. La injusticia debe corregirse y de aquí nacen los principales problemas del Sindicalismo: el movimiento obrero necesita, ante todo, la unión de los trabajadores, porque es la condición de su éxito. Señala el Sindicalismo determinadas finalidades al movimiento -- obrero, y, finalmente, sigue procedimientos especiales- táctica sindical para alcanzar esos fines". (13)

FINALIDADES DEL SINDICALISMO

El Sindicalismo se ha propuesto siempre una finalidad suprema: LA LEVANTACION DE LA PERSONA HUMANA, REPRESENTADA EN EL HOMBRE QUE TRABAJA. Y esta finalidad suprema se desdobra en dos propósitos concretos, a los que se les ha llamado "fines inmediatos" y "fines mediatos" de la asociación profesional. El fin inmediato de la asociación profesional es la superación del derecho-individual del trabajo, dictado por el Estado. Es una fina -

(12) DE LA CUEVA, ob. citada, T. II, pág. 285

(13) DE LA CUEVA, ob. cit. T. II, pág. 286.

lidad de presente y de naturaleza económica: busca las mejores condiciones de prestación de los servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo. Esta finalidad aún - subsiste en el Sindicalismo, como objetivo inmediato, aunque pasajero. El "fin mediato" del Sindicalismo pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana construída sobre los pilares de la justicia social: es una finalidad de carácter político. (14)

El Sindicalismo es una doctrina y un principio de lucha. La cuestión del "método de acción" o "táctica sindical" es uno de los principales problemas del Sindicalismo. "Entendemos por táctica sindical, los diversos procedimientos aconsejados por el Sindicalismo para la realización de sus fines". "El derecho del trabajo sufre necesariamente la influencia de las ideas sociales, políticas y jurídicas en que se nutren las épocas de la historia". Máximo Leroy cree encontrar en la siguiente frase de la Primera Internacional, los orígenes de la "táctica sindical, lo que equivale a afirmar que es de ascendencia marxista: La emancipación de los trabajadores debe ser la obra de ellos mismos". Jorge Sorel, el gran sistematizador de la táctica sindical; su libro REFLEXIONES SOBRE LA VIOLENCIA, se encuentra en la almohada de todo sindicalista". "La táctica sindical tiene diversas dimensiones, según se aplique a los fines inmediato o mediato de la asociación profesional, pero se resume en una frase: "Toda acción obrera que, en el presente o para el futuro, signifique una conquista para los trabajadores". (15)

(14) DE LA CUEVA, ob.cit. T.II pág. 289

(15) AUTOR Y OB. Cit. pág. 290 .

INFLUENCIA DEL COMUNISMO

En la evolución del sindicalismo hay hechos importantes que conviene destacar por la influencia social y política que le impulsaron. Nos referimos al movimiento político que tuvo su origen en Alemania y que tendía a subvertir el orden social existente, pretendiendo fundar un mundo nuevo en el que desapareciera la propiedad privada. (16) En febrero de 1948 apareció publicado el Manifiesto del Partido Comunista y que constituyó, según lo afirma Mario De La Cueva, "la más vigorosa inyección al movimiento sindical". (16)

Este manifiesto, redactado por Carlos Marx y Federico Engels por encargo de la "Liga de los Comunistas", sociedad secreta de propaganda a la que ambos pertenecían "expone con una claridad y brillantes geniales, la nueva concepción del mundo, el materialismo consecuente aplicado también al campo de la vida social, la dialéctica como la más completa y profunda doctrina del desarrollo, la teoría de la lucha de clases y el papel revolucionario histórico mundial del proletariado como creador de una nueva sociedad, la sociedad comunista". (17)

El Sindicalismo busca ante todo la unión de los trabajadores y el párrafo final del Manifiesto Comunista: "Proletarios de todos los países unidos, ha sido considerado por los rectores de la "táctica sindical", como su meta. "El Manifiesto Comunista quería la unión internacional y a conseguirla se encaminó la vida de Carlos Marx. Y nunca más se perdió esa

(16) OB. cit. T.II, pág.287

(17) LENIN, OBRAS ESCOGIDAS, Tomo 1, pág. 26.

idea, pues todas las corrientes sindicales han buscado la alianza con las centrales extranjeras". "El derecho del trabajo tiene un sentido universal, porque es el derecho del hombre a conducir una existencia digna: es el derecho nacional que se internacionaliza, pero este proceso es consecuencia de que el derecho del trabajo es universal y de que su principio respecto a la persona humana es el mismo en todas partes. No podía ignorar el Sindicalismo estas ideas y tenía que procurar por el hombre por encima de las diferencias nacionales. Y además, las desigualdades internacionales han impedido, durante muchos años, el mejoramiento de los trabajadores de cada pueblo". (18)

2o.) El 28 de septiembre de 1864 se fundó en Londres la "Primera Internacional" de la "Asociación Internacional de los Trabajadores". "Alma de esta organización era Marx, que fue el autor de su primer MANIFIESTO y de un gran número de acuerdos, declaraciones y llamamientos. Con sus esfuerzos por unificar el movimiento obrero de diferentes países y por traer a los cauces de una actuación común las diversas formas del socialismo no proletario, premarxista (Mazzini, Proudhon, Bakunin, el tradeunionismo liberal inglés, las oscilaciones derechistas de Lassalle en Alemania, etc.), Marx, a la par que combatía las teorías de todas estas sectas y escuelitas, fue forjando la táctica común de la lucha proletaria de la clase obrera en los distintos países. Después de la caída de la Comuna de París (1871) y al producirse la escisión provocada por los Bakunistas, la Internacional no podría subsistir en Europa. Después del Congreso de La Haya (1872), Marx consiguió que el Consejo General de la Inter-

(18) DE LA GUEVA, Ob. Cit. T.II, pág. 288.-

nacional se trasladase a Nueva York, La Primera Internacional había cumplido su misión histórica y cedió el campo a una época de desarrollo incomparablemente más amplio del movimiento obrero en todos los países del mundo, época en que este movimiento había de desplegarse EXTENSIVAMENTE, engendrando partidos obreros socialistas de MASAS dentro de cada Estado Nacional ". (19)

3o.) Dado ese paso inicial en que la Primera Internacional "tomó bajo su protección a la clase obrera, luchando por el establecimiento de una legislación social", "quedó abierta la puerta para la Segunda Internacional, que se fundió en 1889 (Marx había fallecido el 14 de marzo de 1883), la cual se esforzó por fijar los principios de la lucha de clases. De esta reunión surgió la celebración de la jornada internacional del 1o. de mayo, Y,

4o.) En marzo de 1919, se efectuó el congreso de la Tercera Internacional, que propugnó la conquista del poder y la dictadura del proletariado". (20)

La influencia de las Internacionales en el movimiento obrero, ha dado lugar a la desconfianza existente entre los empresarios, en relación con las asociaciones profesionales de trabajadores. Las han considerado organismos de lucha incesante contra el patrono y de lucha política para implantar la dictadura del proletariado, sin embargo opino que el movi --

(19) LENIN, Ob. Cit. pág. 27

(20) EUQUERIO GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo, México 1970, pág. 272.

miento obrero se ha encaminado a actitudes constructivas y las asociaciones de ese índole, desde el punto de vista social y jurídico se han considerado necesarias y convenientes dentro del desarrollo del Derecho del Trabajo.-

CAPITULO III

LA ASOCIACION PROFESIONAL EN EL SALVADOR

A) LA PRIMERA LEY DE SINDICATOS

En nuestro país, las organizaciones profesionales de trabajadores fueron reconocidas por la Ley de Sindicatos, decretada por el Consejo de Gobierno Revolucionario el 9 de agosto de 1950, publicado en el Diario Oficial número 171, Tomo 149 de esa misma fecha y cuya vigencia se inició el 18 de agosto citado. En dicha ley se reconocía a los empleados y obreros de empresas y establecimientos comerciales e industriales el derecho de organizarse en sindicatos, exceptuándose los trabajadores de empresas agrícolas y los de empresas que se dedican a labores de temporada, tales como las que se hacen en ingenios de azúcar y beneficios de café.

Dicha ley sólo reconocía dos clases de sindicatos: los gremiales y los de empresa. Para constituir los primero se necesitaban cien trabajadores como mínimo, que pertenecieran a una misma profesión, oficio o especialidad. Para constituir un sindicato de empresa se necesitaban dos requisitos: que en la empresa o establecimiento presentaron servicio un número de trabajadores no inferior a cien y que fuera no menos del sesenta por ciento del total de los trabajadores los que lo constituyeran.

La misma ley prohibía la constitución de "el sindicato de sindicatos", o sean las federaciones y confederaciones sindicales.

La personería jurídica de los mismos era otorgada por acuerdo del Poder Ejecutivo en los Ramos del Interior y de Trabajo y Previsión Social.

B) LA CONSTITUCION DE 1950

El 15 de septiembre de 1950 entró en vigencia una nueva Constitución Política que marca el inicio de una época en que en nuestro país cobra auge la legislación en materia de trabajo.

Es conveniente hacer notar que la legislación laboral en referencia ha sido el producto de concesiones otorgadas a los trabajadores por los poderes del Estado, que por la lucha ardua de los trabajadores. Esto ha dado lugar a que en nuestro país no exista un verdadero movimiento laboral organizado, con su propio espíritu de lucha y con la convicción de sus propias fuerzas.

C) LEGISLACION SINDICAL POSTERIOR A DICHA CONSTITUCION

El 13 de agosto de 1951, fue decretada por la Asamblea Legislativa - la Ley de Sindicatos de Trabajadores, que derogó la anterior. Esta nueva ley amplía el derecho de sindicalización a los empleados privados y obreros mayores de 14 años, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo, o de sus políticas, pero siempre exceptúa a los trabajadores que desempeñan labores propias de la agricultura y a los trabajadores doméstico.

La ley en referencia reconoce ya tres clases de Sindicatos: de empresa, de gremio y de industria. Este último era la innovación, pero según dicha ley de sindicatos de INDUSTRIAL eran "los formados por trabajadores pertenecientes a profesiones, oficios o especialidades propias de una misma rama industrial, especializada, como ferrocarrileros, de empresas de construcción de edificios, fábricas de conservas alimenticias, la producción y distribución de energía eléctrica, manufacturas de algodón, cemento, henequen y otras similares." -

Los trabajadores que ejercían actividades propias del comercio, podían asociarse en forma de sindicato de industria. Se mantenían en dicha ley la prohibición del "sindicato de sindicatos" por cuanto,--según el Considerando 4º- "esos tipos de uniones se prestan al desarrollo de actividades demagógicas que distraen de sus fines netamente laborales a las clases trabajadoras debilitando sus legítimos vínculos sociales"

Se establecen los porcentajes legales necesarios para la constitución de cada clase de sindicatos y en cuanto a la obtención de su personalidad jurídica se deja en manos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin participación del Ministerio del Interior.

La Ley en referencia fue derogada por el Código de Trabajo decretado por la Asamblea Legislativa el 22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial No. 22, Tomo 198, del 1º de febrero de 1963 y que -- entro en vigencia 30 días después de esta última fecha. Las principales innovaciones al respecto, introducidas por el Código mencionado se refieren al cambio de concepto del Sindicato de Industria, indicando -- que éste "es el formado por patronos o trabajadoras pertenecientes a -- empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial o de servicio". Limita el derecho a sindicarse a "patronos", obreros y empleados privados que laboren en empresas comerciales, industriales o de -- servicios" y a los obreros y empleados de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas.

Es conveniente hacer notar que dicho Código como en el actual -- permite el derecho de sindicalizarse a los EMPLEADOS de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas, pero que tal derecho se vuel

ve negatorio a mi juicio por prohibir la Ley que los empleados públicos no pueden irse a la huelga, con lo cual los referidos empleados quedan desamparados y a merced del Estado; pues, tener un derecho y no poderlo ejercitar a plenitud podría llamarlo derecho a media porque se pierde la finalidad de la sindicalización por estar sujeto a contradicción.

En el Código relacionado se levanta la prohibición del "sindicato de sindicatos" y se permite la creación y funcionamiento de Delegaciones y Confederaciones de Sindicatos, pero siempre subsiste la negación del derecho de asociarse en sindicatos a los trabajadores que laboren en la agricultura y la ganadería.

B) DISCRIMINACION DEL SECTOR AGRICOLA

A los trabajadores agrícolas no se les reconoce el derecho a sindicalizarse y conforme el Art. 264 y siguientes de dicho Código el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social emitirá un Reglamento que contenga " las normas relativas a la constitución, organización, clase, funcionamiento y demás requisitos de las Asociaciones Profesionales Agrepecuarias" Ese Reglamento aún no ha sido emitido.

Como puede notarse, a los trabajadores del campo siempre se les ha negado el derecho a sindicalizarse, no obstante que, a mi parecer, nuestra Constitución Política permite tal derecho. Ni siquiera se ha emitido el mencionado Reglamento para el establecimiento de las citadas asociaciones agrepecuarias, como posición intermedia entre la nega

ción y el reconocimiento del derecho a la sindicalización campesina.

Esto no quiere decir que nunca se haya legislado sobre la suerte de los trabajadores de campo, pero tales legislaciones en vez de serles provechosas le han sido lesivas y humillantes, para muestra citaré las dos leyes siguientes:

LEY 1.- "DECRETO LEGISLATIVO DE 6 DE MARZO DE 1837, PARA QUE SE OBLIGUE A LOS JORNALEROS Y MENESTRALES A CUMPLIR SUS CONTRATOS DE TRABAJO PERSONAL"

"La Asamblea Legislativa del Estado de El Salvador, deseando proteger la industria rural y la agricultura; que los empresarios, útiles en ella, hallen todo apoyo en la autoridad; y que al mismo tiempo se presenten estímulos que acrecenten la producción y disminuyan la vagancia, origen de los delitos y de la miseria; ha tenido a bien decretar y decreta:

Art. 1º.- Los Alcaldes velarán eficazmente en que los jornaleros y menestrales, de cualquier género, cumplan con sus contratos de trabajo, cuando tengan anticipación o delanto recibido, siempre que sean requeridos por hacendados y toda especie de cosecheros y cultivadores.

Art. 2º.- Cuando el jornalero, operario o menestral, sin embargo de haber recibido la anticipación, se resistiese a desquitarla sin causa o motivo justo, sufrirá una prisión de tres o ocho días, y se le obligará a ir a cumplir con el contrato de trabajo"

LEY 3.- " DECRETTO LEGISLATIVO DE 3 DE ABRIL DE 1843, CONTRA LOS JORNALEROS Y MENESTRALES QUE NO CUMPLAN SUS CONTRATOS"

" Considerando: que la riqueza del Estado consiste en fomentar y proteger la agricultura, tanto porque a ella son naturalmente llamados sus habitantes, como por la feracidad del terreno, diversidad de frutos que produce, y por la facilidad que tienen de exportarlos por sus puertos; que uno de sus principales deberes es proporcionar, a los súbditos, los medios más eficaces de su mejoramiento y reparación de las pérdidas que han sufrido en los trastornos públicos; que también lo es dar seguridad a las propiedades de los particulares y ocupación a los que no la tienen, para que puedan adquirir por medios justos una subsistencia segura, sin perjuicios de la moral pública; y finalmente que es absolutamente necesario hacer desaparecer el fraude y el engaño que se ha establecido en la clase jornalera, para dar impulso a este importante ramo; ha venido en decretar y decreta:

Art. 1º.- Toda persona que reciba dinero o empeñe su palabra por su trabajo personal, está estrechamente obligada a cumplir su contrato en el tiempo en que se haya comprometido, sin que pueda valerle otra excusa que la de impedimento físico, comprobado a satisfacción del interesado.

Art. 2º.- El jornalero, que no pague religiosamente el empeño con-

traído por su trabajo personal, sufrirá la pena de quince a veinticinco palos, que le mandará aplicar la autoridad del lugar donde se encuentre y éste lo remitirá, con toda seguridad, a la finca o labor donde debe trabajar.

Art. 3º.- Los jornaleros que reincidieren, y los que, desertando del trabajo, causaren perjuicios al hacendado o labrador, sufrirán la pena de veinticinco a cincuenta palos y además serán remitidos de la manera que se explica en el artículo anterior.

Art. 4º.- Las costas que se originen en la remisión de jornaleros empeñados o desertados del trabajo, serán satisfechas por sus patrones; y éstos las cargarán a la cuenta de dichos jornaleros.

Art. 5º.- Los Jueces del Crimen, los Auxiliares o Comisionados de los Valles y Aldeas y los Alcaldes Constitucionales de las demás poblaciones, son obligados a perseguir y capturar a los jornaleros que no ocurran en tiempo a satisfacer los adeudos que hayan contraído por su trabajo personal, como también los que deserten del trabajo; y el juicio que se siga contra ellos será verbal, sin otro trámite que la queja comprobada de su patrón. El fallo que recaiga, será la aplicación de las penas en los artículos 2º y 3º".(21)

Las transcripciones anteriores denotan la forma cruel e inhumana en que eran tratados los trabajadores del campo o medidos del siglo pasado; sería interesante, pero está fuera de los alcances de este trabajo, hacer un estudio paralelo de las condiciones de los campesinos de esa época y los de nuestros días y del resultado de esa investigación--

(21) RECOPIACION DE LAS LEYES DE EL SALVADOR EN CENTRO AMERICA, Presbítero o ISIDRO FERNANDEZ, Segunda Edición, 1956, págs. 226-228

recomendar las soluciones concretas para "asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano" según lo propugna el art. 135 de nuestra Carta Magna.

E) DEFINICION DE SINDICATO

Para comenzar, conviene delimitar lo más exactamente posible el significado del moderno derecho sindical, del cual emana el principio de la libertad sindical, para precisar después un concepto de "SINDICATO"

Según C. BANELLAS" podría considerarse el derecho sindical desde tres ángulos distintos, aunque convergentes, atendiendo al sujeto, a la institución o a las normas que él abarca y comprende.. Tomando por base el sujeto, el derecho sindical puede definirse "como aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defender sus derechos profesionales y hacerlos efectivos" Como institución jurídica, el derecho sindical es "la parte del derecho del trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono u obrero para asociarse en defensa de sus intereses profesionales" Y finalmente, en el último aspecto, el derecho sindical de trabajo lo constituye, "el complejo de normas -- que regula la organización y atribuciones del sindicato, los deberes y derechos de este para con los productores, para con los asociados y para el con el Estado". (22)

(22) GUILLERMO CABANELLAS, DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, Buenos Aires 1959, pág. 102

Admitido lo anterior, la libertad de asociación sindical no es otra cosa que la expresión, un desdoblamiento de la libertad en general ya se vea en ella, con la doctrina individualista, el derecho natural e imprescriptible del hombre para ejercer sin trabas su actividad física, intelectual y moral, ya con la doctrina solidarista, el deber para el hombre que vive en sociedad de ejercitar su actividad propia al efecto de acrecentar la solidaridad social por la división del trabajo y de intensificar, por ello mismo, la vida social. Lo cual quiere decir que el Estado no puede prohibir a los individuos que se aproximen y se agrupen para poner en común una determinada suma de actividad, al efecto de perseguir conjuntamente un fin lícito. (23)

El derecho de las asociaciones profesionales deviene un DERECHO COLECTIVO, cuya finalidad es regular las relaciones de los individuos integrantes del grupo profesional (sindicato) con éste, la situación jurídica del sindicato y sus atribuciones, su relación con otras organizaciones laborales y con el mismo Estado.

De lo dicho surge la noción de que el SINDICATO es una asociación profesional, de carácter permanente, constituida por obreros, patronos o por individuos que ejercen actividades autónomas similares, con fines de defensa y protección mutua de sus intereses. Dos rasgos característicos lo distinguen de otras asociaciones: la profesionalidad y la permanencia. (24)

(23) LEON DUGUIT, Soberanía y Libertad, Madrid, págs, 255 y siguientes

(24) EUGENIO FERRE BOTIJL, Curso de Derecho del Trabajo, 5a. Edición Madrid, 1957, pág. 381

MERINO DE LA CUEVA, en su trabajo titulado EL DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS EN LA NUEVA LEGISLACION DEL TRABAJO DE MEXICO, afirma que el moderno derecho sindical está sentado sobre dos principios fundamentales: por una parte, la idea de la libertad para la formación, la vida y la actividad de los sindicatos, dentro, claro está del marco democrático de la Constitución, y por otra, la finalidad de la acción sindical, que es la lucha por conquistar condiciones humanas para la prestación de los servicios y un ingreso que permita al trabajador y su familia conducir una existencia decorosa. Con apoyo a estas consideraciones, agrega, que el derecho sindical puede definirse diciendo que es -- "las normas que regulan la formación, la vida y la acción libre de los sindicatos dirigida a la realización de su fin supremo, que es el bienestar de los trabajadores"

El citado autor estima correcta la definición de Sindicato contenida en el art. 356 de la Nueva Ley Federal del Trabajo Mexicano, correspondiente al art. 232 de la Ley de 1931, que textualmente expresa: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Comenta el tratadista, que la indicada definición presenta los -- elementos fundamentales siguientes: en primer lugar, el sindicato es -- una asociación, lo que significa que tiene la naturaleza permanente -- que corresponde a la idea asociativa; por lo tanto, no es una agremiación de trabajadores para la realización de una finalidad momentánea o accidental, sino de una que va a perdurar a lo largo de la vida de la empresa y tal vez después, cuando la acción sindical abarque nuevas -- empresas. El segundo elemento consiste en que los sindicatos pueden --

ser de trabajadores o de empresarios, pero nunca mixtos, porque su misión más alta va a consistir en la defensa de los respectivos intereses, esto es, en la defensa de los intereses de los trabajadores delante de los empresarios, y de éstos frente a aquellos; esta precisión se justifica porque el derecho de su país ha partido siempre de la base de que en la empresa del mundo capitalista, se dá la oposición de intereses, entre el propósito humano de los trabajadores de conducir una vida cada vez mejor, y el de la empresa, que es obtener su crecimiento y el máximo de beneficios. El tercero de los elementos se relaciona con el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses, ya de los trabajadores, como de los empresarios. Argumenta dicho autor "que está fuera de duda que los trabajadores, como todos los seres humanos, puedan formar cualquier tipo de asociaciones, pero si no persiguen como fin fundamental el prescrito en el Art. 356, serán instituciones regidas por el derecho civil o mercantil, más no por el estatuto del trabajo. Ahora bien, la consideración de la finalidad asignada por la ley a los sindicatos, muestra que posee la misma grandeza del derecho del trabajo, ya que, estudiar las necesidades de toda índole de los trabajadores, materiales y espirituales o culturales, procurar el mejoramiento de sus condiciones de vida y defender los intereses de la clase trabajadora y de sus miembros, es la misión general del derecho del trabajo; de esta manera, los sindicatos, al adquirir su existencia legal, devienen fuerzas activas dentro del estatuto laboral, y en consecuencia, elementos vivos dentro del pensamiento y de la acción democráticos".

De lo dicho se desprende que conforme la legislación mexicana y con

forme al criterio sustentado por dicho autor, las pretendidas "FINALIDADES MEDIATAS" que algunos tratadistas asignan al sindicato, para -- transformar la sociedad, se apartan completamente del objeto del mismo con lo que confirmamos nuestra propia manera de pensar, expuesta en -- páginas anteriores.

CAPITULO IV

LA LIBERTAD SINDICAL

A) GENERALIDADES

Uno de los principios básicos de la organización sindical es el referente a la libertad de asociación sindical, el cual comprende en realidad un conjunto de libertades conducentes a garantizar los derechos esenciales del trabajador. Sostiene KROTOSCHIN "La garantía constitucional del derecho de asociación protege también a las organizaciones sindicales contra la arbitrariedad del Poder Ejecutivo".

(25) Concepto que lo precisa en su tratado práctico de Derecho del Trabajo al establecer que el alcance de tal garantía es de proteger el referido derecho fundamental "tanto contra los poderes públicos encargados de la reglamentación o de la ejecución, como contra particulares, sobre todo con respecto a hechos o actos jurídicos susceptibles de dificultades o de impedir el ejercicio de aquel derecho". "Un derecho o garantía de la libertad personal se altera, esto es, cambia su esencia cuando mediante la reglamentación se limita su valor sustancial y la posibilidad de su ejercicio y desarrolla en forma más perentoria de lo que es absolutamente necesario".

(26)

Pero no es solamente un derecho constitucional el del libre asociación sindical, sino que también es materia de numerosas declaraciones y convenio de carácter internacional, de indudable trascendencia, Citaremos los principales: 1-Carta Constitutiva de la Organización Internacional del trabajo, junio de 1919; 2-Declaración de ---

(25) INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, T.I. pág. 102

(26) KROTOSCHIN TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO, T.I. pág. 111

Principios Sociales de América, marzo de 1945 (México); 3-Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (llamada "Carta de Bogotá") aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, mayo de 1948; - 4-Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Paris, 10 de diciembre de 1948 5- Convenio 87, aprobado por la Conferencia Internacional de Trabajo en su 31a reunión (San Francisco, julio de 1948) de particular importancia por consignar garantías eficaces en protección del derecho de sindicalización, tanto para obreros como para patronos.

Se evidencia así que la libertad sindical y sus garantías forman parte principal del Derecho Internacional del Trabajo, y que uno de sus efectos es el de limitar la potestad antes absoluta del Estado de otorgar o no, de expandir o restringir a voluntad el ejercicio de tal derecho, ya que las declaraciones y convenios internacionales en este respecto son verdaderos "compromisos" que autolimitan la facultad omnímodas del Estado y las subordinan a un cierto derecho de "inspección" de la Organización Internacional del Trabajo e incluso a un especial "control jurisdiccional" a cerca del cumplimiento de las convenciones ratificadas por los Estados miembros, según lo sostiene A. BOUCAST y P. DURAND en su obra de Legislación Industrial. (27)

B) LIBERTAD PARA LA CONSTITUCION DE SINDICATOS

De conformidad a lo que llevamos expuesto, la libertad sindical se re

(27) Paris, 1948 3a. Edición, pag. 51

fiere a la formación, la vida y la acción de las organizaciones de trabajadores o de patronos y es el principio fundamental del derecho sindical. Es conveniente recordar en relación con este principio que las declaraciones de los derechos individuales del hombre de los siglos XVIII y XIX, contenían en forma más o menos expresa el principio de libertad general de asociación, de corte claramente individualista y liberal y que se encuentra regulado en el Art. 160 de nuestra Constitución Política, que a la letra dice: " Art. 160.- Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse y reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito". Esta norma constitucional aparece en las constituciones nuestras anteriores a la actualmente en vigencia pero no obstante esa circunstancia los trabajadores salvadoreños no pudieron organizarse en sindicato al amparo de la misma y, como ya hemos visto ese derecho de organización sindical les fue reconocido por la Ley de Sindicatos decretada por el Consejo de Gobierno Revolucionario en 1950 y fue elevado a la categoría de Derecho Constitucional mediante el Art. 192 de la Constitución Política de 1950, que con la inclusión de los "empleados y obreros de las instituciones oficiales, autónomas o semi-autónomas" corresponde al Art. 191 de la Constitución Política vigente, en cuyo inciso primero aparece: " Art. 191 Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza y credo, ideas políticas tienen derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos".

Doctrinariamente se ha llegado a la conclusión que el principio de libertad sindical contiene dos grandes dimensiones: la primera, que es la libertad para la formación, la vida y la acción de las organizaciones sindicales, la cual, a su vez se extiende a la libertad frente al Estado y a la libertad frente al capital y cuya naturaleza es individual en lo que concierne al derecho de los trabajadores para formar los sindicatos y colectiva en cuanto se refiere a la vida y a la acción de los organismos sindicales constituidos; y, la segunda, que es la libertad humana frente a los sindicatos, de naturaleza esencialmente individual pues es un derecho de cada trabajador.

La libertad sindical frente al Estado fue el primer objetivo de la lucha de los trabajadores, pues en tanto no se reconociera su existencia y se suprimiera la legislación represiva, la vida y la acción de los sindicatos era imposible.

La libertad sindical frente al Estado debe analizarse desde diversos puntos de vista, así:

La libertad sindical frente al Estado tiene como punto de partida la libre formación de los sindicatos. Este derecho aparece reconocido en el Código de Trabajo vigente en los artículos siguientes, cuyo texto -- transcribimos en forma literal: "" Art. 204.-Tiene el derecho de asociar se libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas: a) los patronos y trabajadores privados; b) los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas.-Se prohíbe ser miembro de

más de un sindicato".- " Art. 210.- Pueden ingresar a un sindicato o -
participar en su constitución los trabajadores mayores de 14 años de e--
dad".-----"Art. 213. Es requisito indispensable para la constitución de -
un sindicato, que a la sesión que para tal objeto se celebre, asistan un
Notario o uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión So--
cial, con objeto de asegurar el cumplimiento de las regulaciones lega--
les".

De las disposiciones transcritas aparece claramente que la liber--
tađ para la formación de los sindicatos cõrresponde originariamente a -
cada trabajador, por lo que se trata de un derecho individual o personal
razón por la cual, y consecuente con esa naturaleza la autoridad no pue--
de imponer ninguna autorización previa; es decir, el poder público no --
puede estorbar ni impedir el libre ejercicio de tal derecho.

Para confirmar la posición antes dicha, conviene consignar que la
Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo en su 31a Reu--
nión de San Francisco julio de 1948, Convenio 87, relacionado anterior--
mente en la primera parte del Art. 2 del mismo, dictado en cumplimiento
de la Declaración de Principios de la misma Organización Internacional
de Trabajo, textualmente se expuso: "Los trabajadores y los empleados,
sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de cons--
tituir las organizaciones que estimen conveniente"

La misma idea de la libre formación de los sindicatos se halla en
el Art. 26 de la "C,arta de Bogotá". tambien ya mencionada y que literaļ--
mente dice: Trabajadores y empleados, sin distinción de sexo, raza, credo
o ideas políticas, tienen el derecho de asociaciarse libremente para la

defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, los cuales, a su vez, pueden federarse entre sí".

El mencionado principio de la libertad sindical se afirma cada vez más en el pensamiento democrático y en el Derecho Internacional del Trabajo; a esta conclusión se llega de la lectura del Informe 7 de la Organización Internacional del Trabajo, presentado a la Conferencia del año 1970 y que se inicia de la siguiente manera: "La libertad sindical es - uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, y como tal fue inscrita desde un comienzo en los objetivos constitucionales de la Organización, así como en la Declaración de Filadelfia de 1944, en la que se reafirma que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante", en la perspectiva más amplia de un mundo donde todos los seres humanos puedan perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades"

C) EL PRINCIPIO DE LA SINDICALIZACION PLURAL.

Como consecuencia de la libre formación de los sindicatos surge el principio de la sindicalización plural; por lo tanto los trabajadores de una empresa o de una rama industrial pueden constituir varios sindicatos. - Este principio está reconocido en el Art. 205 letra a) del Código de Trabajo, según el cual: "Art. 205.- Se prohíbe a toda persona: a) coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de - expulsión por causa previamente establecida en los Estatutos". Este --- principio de la sindicalización plural forma parte de la esencia misma

de la libertad sindical porque si un trabajador no tiene más alternativa que ingresar al sindicato único o permanecer aislado del trabajo, -- ese trabajador, en realidad no es libre. La solución del Sindicato Unico, impuesta por la autoridad pública es un principio de totalitarismo.

D) LIBERTAD DE ELECCION Y DE AMINISTRACION

La libertad sindical frente al Estado tiene su antecedente expreso en el Art. 3 del citado Convenio 87 de la O.I.T., según el cual "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho de redactar sus Estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción".

Sobre el particular el Art. 217 del Código de Trabajo recoge este principio al establecer los requisitos y lo que deben contener los Estatutos de los sindicatos y al disponer en el Art. 221 las atribuciones de las asambleas generales, seccionales y subseccionales, entre las que se encuentran la de elegir libremente sus representantes; y en el Art. 228 letra f) la facultad que tienen los sindicatos de realizar "todas - aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económi--cos y sociales de los afiliados y a la superación de éstos".

Del análisis de tales disposiciones se obtienen un dato interesante, a saber : que el sindicato una vez constituido adquiere vida propia, frente al Estado, previa la concesión de la personalidad jurídica; de - tal manera que los Estatutos, así como la libre elección de los dirigentes sindicales y la ejecución de las actividades antes mencionadas, se refieren a la vida del sindicato como Persona Jurídica, esto es, que -

ya no se considera actos de los trabajadores sino del sindicato.

E) SANCIONES POR LA VIA JURISDICCIONAL

La libertad sindical frente al Estado aparece consignada en el Art.191 inciso segundo de la Constitución Política vigente, según el cual: "Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. SE DISOLUCION O SUSPENSION SOLO PODRA DECRETARSE EN LOS CASOS Y CON LAS FORMALIDADES DETERMINADOS POR LA LEY"

El antecedente inmediato de esa garantía lo constituye el Art. 4- del Convenio 87 de la O.I.T. ya mencionado según el cual "Los sindicatos de empleadores y trabajadores no deberán ser objeto de disolución por vía administrativa" y otro precedente igualmente valioso se desprende de otro párrafo del ya mencionado Art. 26 de la Carta de Bogotá que dispone que "la suspensión o disolución de los sindicatos no puede imponerse sino en virtud de mandamiento judicial adecuado"

Esta cuarta garantía tiene un hondo significado, semejante al que corresponde a los derechos naturales del hombre; ya que nadie puede ser privado de la vida sino mediante juicio seguido ante los tribunales judiciales y conforme a las leyes penales aplicables; ahora bien la disolución de un sindicato equivale a la privación de su vida y mediante esa garantía los sindicatos deben quedar totalmente protegidos de cualquier acto arbitrario del Poder Ejecutivo.

El citado Art. 291 de la Constitución dispone que "su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Pues bien, el Art. 167 de la misma Constitución establece que "co
rresponde únicamente al Poder Judicial la facultad de imponer penas. No
obstante, la autoridad administrativa podrá sancionar las contravencion
nes a las leyes, reglamentos u ordenanzas, con arresto hasta por 15 --
días o con multa y si ésta no fue e pagada se permutará por aresto, el
cual no excederá de 30 días". De este modo las sanciones de suspen---
sión o disolución de un sindicato, constitucionalmente sólo pueden --
ser impuestos por el Poder Judicial, ya que, conforme a la misma Constitu
ción la autoridad administrativa carece de facultades al efecto.

Por otra parte, conforme el Art. 164 de la misma Constitución,
"Ninguna persona puede ser privada de su vida, de su libertad, ni de
su propiedad o posesión, sin ser previamente oída y vencida en JUICIO
con arreglo a las leyes"

La garantía de la libertad sindical frente al Estado, contenida
en el inc. 2º del Art. 191 Constitución Política mencionada, cuyos an
tecedentes en convenios internacionales hemos relacionado, no ha sido
desarrollada adecuadamente por el legislador salvadoreño, en leyes -
secundarias ya que, las penas de suspensión o disolución del sindica-
to, según los artículos 619 y siguientes del Código de Trabajo, son -
impuestas por el Director General de Trabajo, es decir por la autori-
dad administrativa en clara violación de los preceptos constituciona-
les citados.

Esta garantía que puede sintetizarse en que la disolución o --
suspensión del sindicato debe preceder de un juicio y no de simples -
diligencias administrativas, no ha sido regulada en nuestra Ley en --
forma correcta, porque si la esencia de dicha garantía es proteger a

ños sindicatos de cualquier acto arbitrario del Poder Ejecutivo, en nuestro medio y por mandato inconstitucional del Código de Trabajo, la referida protección no existe puesto que ha quedado en manos de la autoridad administrativa la imposición de tales penas, cuando la garantía en si misma consiste precisamente en proteger al sindicato de los actos arbitrarios del Poder Ejecutivo.

F) SU PERSONALIDAD JURIDICA

Los sindicatos se constituyen para actuar en la vida jurídica de las relaciones obrero patronales, ya para negociar y pactar los contratos colectivos, bien para representar a sus miembros ante las autoridades en defensa de los derechos individuales de sus miembros; para que esta actividad pueda cumplirse es necesario que los sindicatos adquieran vida legal es decir, que sean personas jurídicas, En nuestra legislación como ya lo hemos visto corresponde al Poder Ejecutivo otorgar al sindicato dicha personalidad.

La Organización Internacional del Trabajo se ha preocupado por este problema atinente a la libertad sindical y dicha Organización ha considerado que el mismo es indisoluble a los principios de la libertad sindical. En el Art. 5 de la resolución sobre libertad sindical de la Conferencia de México de 1946, se dijo: "Si la atribución de privilegios especiales a los sindicatos se subordina a determinadas condiciones de fondo y de forma, estas condiciones no deberán tener por objeto poner trabas al ejercicio y a la libertad sindical"

El Art. 7 del Convenio 87 de la O.I.T. contiene una norma semejante pero está referido directamente a la adquisición de la persona-

lidad jurídica:" La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de este Convenio".

A su vez, el párrafo segundo del Art. 26 de la Carta Internacional-Americana del Garantías Sociales, resolvió esta cuestión con precisión y acierto: " Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales NO DEBE COARTAR LA LIBERTAD DE ASOCIACION"

G) LAS LLAMADAS CLAUSULAS DE EXCLUSION O DE SEGURIDAD SINDICAL.

El Art. 191 de nuestra Constitución confirma claramente la tesis de que la sindicación es UN DERECHO y no UN DEBER, consagrado en toda su significación por la idea de libertad.

Pues bien, la última dimensión de la libertad sindical que PROTEGE A LOS TRABAJADORES CONTRA LOS SINDICATOS, se desenvuelve en tres matices: libertad de formar o de ingresar a un sindicato; libertad de permanecer al margen de la sindicación; y libertad para separarse del sindicato al que hubiese ingresado. O, dicho de otra manera, esta dimensión de la libertad sindical se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera.

Estas ideas han sido analizadas profundamente en varios países y nos referimos a algunas de sus aplicaciones en algunos de ellos.

En Francia, por ejemplo, la Corte de Casación sostuvo que las amenazas de huelga eran ilícitas cuando tenían por objeto presionar al patrón para que separara a un trabajador, porque se había separado del sindicato o porque se rehusaba a ingresar en él. En la ley de 27 de abril de 1956, quedaron consagrados estos principios: "Las llamadas cláusulas de seguridad sindical destinadas a forzar la adhesión al sindicato y favorecer el sindicalismo son juzgadas desfavorablemente, y aún condenas en ciertos casos por la jurisprudencia y por la ley francesa " (28)

En los Estados Unidos existen prevenciones legales terminante para garantizar esta dimensión de la libertad sindical. En efecto, la Ley --- TAFT HARTLEY prohíbe terminantemente al sindicato la privación del trabajo a cualquiera de sus miembros, excepto únicamente por falta de pago de sus cuotas periódicas o de la cuota de iniciación. El patrón contrata libremente a su personal y la restricción que en esta materia puede existir, cuando hay estipulación al respecto entre el patrón y un sindicato es que el nuevo empleado debe solicitar su admisión en el sindicato, dentro de los treinta días siguientes a la toma de posesión de su empleo y si el sindicato se rehusa a admitirlo, en las mismas condiciones que cualquier otro solicitante, el nuevo empleado tiene derecho a retener su empleo, aún cuando no forme parte del sindicato respectivo. De la misma manera, si un obrero forma parte del sindicato y es expulsado del mismo por cualquier causa, menos por falta de pago de sus cuotas de iniciación o mensuales, su puesto en la empresa está seguro; su patrón no podrá despe

(28) DERECHO DEL TRABAJO, Brun y Galland, pág, 647

dirlo por la petición del sindicato. En cambio, si la expulsión obedece a la falta de pago de cuotas sindicales y el sindicato pide al patrono separar al remiso, el patrón tendrá que despedirlo.

En México, desde la Ley Federal de Trabajo de 1931, se admitió la legitimidad de las que en esa época se denominaron cláusulas de INGRESO y de SEPARACION y a las cuales se les dá actualmente el nombre de CLAUSULAS SINDICALES, de ingreso y de separación. Estas cláusulas que podían pactarse en los contratos colectivos, tenían esta doble finalidad: a) obligar al patrono a no aceptar en su empresa sino a trabajadores miembros del - sindicato que celebró el contrato colectivo; y b) a separar de su empleo a los que renuncian a formar parte del sindicato o sean expulsados del - mismo por la asamblea sindical. La Nueva Ley Federal de Trabajo Mexicana de 1970, recogió dichas ideas en su Art. 395, que a la letra dice: "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Estas cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración -- ción o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Los tratadistas mexicanos están divididos respecto a la legitimidad de estas cláusulas, pues son muchos los que estiman que contradicen la -

idea de la libertad sindical. Existe cierta uniformidad en lo que concierne a la primera de las cláusulas, la de empleo exclusivo de trabajadores sindicados; se dice, por una parte, que es una simple limitación al posible derecho de los empresarios a la selección de su personal, y por otra, que ningún trabajador, en el estado actual de la legislación, disfruta de una pretensión jurídica para que se le dé empleo en una empresa de su elección. Contra esta forma de pensar, EUQUERIO GUERRERO afirma -- que: "la argumentación parece demasiado forzada y completamente teórica, pues la realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer. Puede haber muchas empresas en el país; pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo al obrero que pretenda hacer uso de la libertad negativa de asociación -- profesional. La forma empleada por los sindicatos norteamericanos nos parece menos lesiva a la idea de libertad, pues el obrero, tiene a su alcance el ingreso al sindicato con la única condición de que pague sus cuotas". (29)

En lo que respecta a la segunda cláusula, esto es, a la que obliga-

(29) OB.CITADA pág. 281.-

al patrono a separar de su empleo al trabajador que renuncie a su calidad de miembro del sindicato y al que sea expulsado de la organización, las opiniones se encuentran divorciadas: una parte de la doctrina sostiene que esa cláusula viola la libertad del trabajador, por cuanto le obliga a no renunciar de un sindicato y a ajustar su conducta incondicionalmente a las decisiones de la asamblea sindical, so pena de quedar separado del empleo; corresponde sin duda a los sindicatos expulsar de su seno a quien viole las normas sindicales, pero la separación del empleo implica la imposición de una sanción cuyo efecto es la privación de un derecho que pertenece exclusivamente al trabajador y del que nadie sino él puede hacer uso. Los defensores de esta cláusula opinan que los empresarios, con el propósito de impedir o debilitar la acción de los sindicatos, seleccionan su personal entre no afiliados a los sindicatos o entre aquellos que son miembros de los sindicatos blancos; al mismo tiempo procuran que aquellos que se sindicalizaban, renunciarán a continuar como miembros de las organizaciones libres, a cuyo efecto les prometían diversos beneficios; o por último maniobraban para que algunos trabajadores, libremente seleccionados por ellos, sabotearan o debilitaran la acción sindical.

El citado autor EUQUERIO GUERRERO, opositor irreconciliable de tales cláusulas, afirma: "Las dos cláusulas de exclusión en la práctica se han prestado a los abusos más censurables y en ocasiones bochornosas. La de ingreso, lisa y llana, entrega al patrono en manos del sindicato, ya que con no cubrir éste las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, puede paralizar a un departamento o sección importante. En algunos contratos colectivos se ha atemperado ese rigor, estableciéndose que si

el sindicato no envía candidato para un puesto vacante dentro de determinado plazo, el patrón tiene el derecho de llenarlo con personas libremente escogidas, las que deberán solicitar su ingreso al sindicato en cuestión. Dentro del carácter inconstitucional de la cláusula, estimamos que es lo menos que se puede considerar a ese respecto. La cláusula de exclusión por separación ha sido arma de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganza personal; sirve para amedrantar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así impliquen falta al cumplimiento de los deberes legales y éticos de los obreros; se ha utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión a una candidatura política y ha llegado a emplearse contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación profesional",

Sin embargo, los defensores del movimiento obrero, han argumentado que la experiencia ha demostrado que las normas que prohíben la intervención de los empresarios en la formación, en la vida y en la acción de los sindicatos, se han mostrado insuficientes por carecer de sanciones adecuadas y que las citadas CLAUSULAS DE EXCLUSION, en sus dos aspectos, son principios de defensa para fortalecer a los sindicatos y hacer posible la realización de sus fines, por lo tanto, constituyen un elemento esencial para el movimiento sindical, una garantía de su libertad, son, en suma, una fuerza viva para afirmar la UNIDAD de los trabajadores y facilitar la lucha obrera para la ejecución de los propósitos supremos del derecho de las relaciones colectivas de trabajo.

En nuestro país las mencionadas cláusulas de exclusión no han sido pactadas en ningún contrato colectivo porque se han considerado inconstitucionales por nuestros expositores del derecho del trabajo, en la negociación colectiva, en las cláusulas rutinarias denominadas VACANTES, SUSTITUCIONES y TRANSFERENCIAS, lugares comunes en los contratos colectivos salvadoreños, ningún sindicato ha logrado su inclusión en el texto definitivo -- del contrato.

Nosotros opinamos que perfectamente podrían en nuestro medio pactarse en los contratos colectivos tales cláusulas y hacemos nuestros los argumentos de la Comisión Redactora del Proyecto de reformas de la Ley Federal del Trabajo Mexicano, de 1970. En efecto, dice la Comisión " que las cláusulas de exclusión implican una indudable limitación a la libertad -- individual, pero se dió también cuenta la Comisión de que no es una limitación impuesta por el Estado, ni siquiera por el orden jurídico, ya que lo único que éste autoriza es su inclusión en los contratos colectivos, sino que es una limitación impuesta por la clase trabajadora a sus miembros, a fin de evitar las maniobras que se venían realizando para detener la marcha del sindicalismo, esto es, se trata de una limitación que tiene por objeto limpiar el camino de los obstáculos que se oponen al propósito del movimiento obrero de obtener la elevación de los niveles de vida para todos. Vió la Comisión que las cláusulas de exclusión son una prueba palpable de que el derecho del trabajo no puede ser un ordenamiento deducido mediante razonamiento lógico de principios de razón, sino que tiene que ser, si quiere justificarse, un conjunto de disposiciones, que al resolver las exigencias de la vida, contemple el presente y el futuro, un futu-

ro que satisfaga los ideales de la justicia social, que reclama cada vez más insistentemente un trato humano para quienes constituyen los cimientos sobre los cuales se levantan las estructuras sociales". (30)

Reiteramos nuestro criterio que las llamadas cláusulas de exclusión son lícitas y perfectamente podrían pactarse en nuestro medio en los contratos colectivos de trabajo, pero para ello se requiere en nuestros trabajadores, una conciencia de clase bien arraigada.

Sin embargo nuestro Código de Trabajo, no es del mismo parecer. En efecto, el Art. 277, en su inciso primero establece: "Cualquier cláusula de exclusión en el contrato colectivo se tendrá por no escrita; y el patrono podrá emplear en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato". Esta misma norma, con igual redacción aparecía en el Art. 230 del Código de Trabajo anterior; y ésta tuvo su antecedente en el Art. 16 de la Ley de Contratación Colectiva de 1952.

Tratando de interpretar dicha norma podríamos afirmar que las cláusulas de exclusión pactadas en los contratos colectivos, SON NULAS, ya que, -- el Art. 10 del Código Civil establece que "Los actos que prohíbe la ley son nulos y de ningún valor", y al afirmar el Código de Trabajo y legislación anterior que las cláusulas de exclusión se TENDRAN POR NO ESCRITAS, lo que está tratando de decir es que tales estipulaciones no tienen NINGUN VALOR y en estos términos, más apropiados, debió haberse expresado el legislador, porque carece de contenido lógico expresar que algo "que ESTA ESCRITO", se tenga "por NO ESCRITO".

(30) DE LA CUEVA, EL DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS EN LA NUEVA LEGISLACION DEL TRABAJO DE MEXICO, pág. 55 y siguiente.-

Pero resulta que la ley no ha afirmado, en ningún momento, que las cláusulas de exclusión sean ACTOS PROHIBIDOS. Si tal prohibición estuviese expresada en la misma, la infracción a dicha prohibición traería como consecuencia la nulidad del acto y como efecto su carencia de valor.

La nulidad en referencia sería absoluta, por haber sido producida por objeto ilícito, pues es moralmente imposible el objeto prohibido por las leyes, o contrario a las buenas costumbres o al orden público. Arts. 1332 y 1552, todos del Código Civil.

Como la nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el Juez, aún sin petición de partes cuando aparece de manifiesto en el acto o contrato, y puede alegarse por todo el que tenga interés en ello, EXCEPTO el que ha ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba, (Art. 1553 C.), resulta que esa nulidad no podría alegarla ni el Sindicato, ni el Patrono contratante, porque ambos, aunque desconociesen la ley, no podrían alegar ignorancia de ella, (Art. 8 C.), Por otra parte, únicamente el Juez de lo Laboral podría declarar esa nulidad, y, en consecuencia, ninguna autoridad administrativa podría hacerlo, porque el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, a quien le corresponde la INSCRIPCIÓN de los contratos colectivos a tenor de los Arts. 278 y 279 del Código de Trabajo, carece de facultades para declarar esa nulidad.

Con el objeto de soslayar tales dificultades, el legislador optó por la solución más sencilla pero escasa de consistencia jurídica. Dispuso que CUALQUIER CLAUSULA DE EXCLUSION EN EL CONTRATO COLECTIVO SE TENDRA POR NO ESCRITA, con lo que quiso dar a entender, que aunque se pacten ta-

les cláusulas, deben considerarse que no están incorporadas en el texto del contrato. Se trata, según el legislador, de la INEXISTENCIA del acto y no de su nulidad. Pues bien, siendo el acto inexistente, no produce efecto alguno y por consiguiente se pueden inscribir contratos que contengan tales cláusulas, porque no es motivo para la denegación de la inscripción la existencia de las mismas. De este modo, carece de relevancia jurídica que existan tales cláusulas en los contratos colectivos o que no existan; porque en el caso de que existan, todos, funcionarios y particulares, deben tenerlas por inexistentes. Así, esa declaración legal carece de la preponderancia que quiso atribuírsele. Pero la parte de dicho artículo que establece que "el patrono podrá emplear en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato" si tiene importancia jurídica. En efecto: por una parte, el legislador no prohíbe las cláusulas de exclusión y ante la presencia o ausencia de las mismas en un contrato colectivo se muestra indiferente, porque las que existen deben considerarse "como no escritas". Pero por otra parte faculta al patrono para que INCUMPLA el contrato. Así: se pacta en un contrato colectivo una cláusula sin plazas nuevas o las vacantes, sólo podrán cubrirse con trabajadores pertenecientes al sindicato contratante". Esta cláusula como dijimos anteriormente " es una simple limitación al posible derecho de los empresarios a la selección de su personal" y "en el estado actual de la legislación, ningún trabajador disfruta de una pretensión jurídica para que se le dé empleo en una empresa a su elección". Cualquier patrono, aunque no exista en su empresa contrato colectivo, tiene la facultad de imponer, como

requisitos de ingreso los que más estime convenientes. Cabe mencionar a vía de ejemplo que una empresa ubicada en jurisdicción de Ilopango, en cierta ocasión impuso como requisito de ingreso para determinada Sección que el aspirante debía tener como estatura mínima un metro ochenta centímetros, ser de piel blanca y de presentación intachable, a nadie se le ocurrió pensar que ese requisito violaba normas constitucionales.

Nosotros sustentamos la idea de que cualquier patrono puede incluir, como requisito de ingreso, exista o no contrato colectivo en su empresa, que el aspirante pertenezca o haya pertenecido a un sindicato legalmente constituido. Puede el patrono pensar, con razón o sin ella, que tal requisito es indispensable para calificar la experiencia laboral del aspirante y nadie va a pensar que el patrono que así actúa, viola preceptos constitucionales.

Lo propio puede decirse de las cláusulas sindicales de separación, porque todo trabajador que goza de los beneficios que le otorga el contrato colectivo celebrado, debe, por solidaridad, apoyar y fortalecer a la asociación profesional que le hizo partícipe de tales beneficios e incluso, con su voto en las Asambleas generales puede lograr triunfos de las posiciones que coinciden con su propio modo de pensar y con su propia ideología y también aspirar a cargos directos para servir así al Sindicato que fué capaz de lograr a su favor mayores ventajas.

Por lo expuesto estimo que el Art. 277 del Código de Trabajo debe suprimirse en su totalidad, incluyendo la norma establecida en el inciso 2o. del mismo, que a la letra dice: " En los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo

diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratantes". Esto por la siguiente razón: si se han pactado cláusulas sindicales de ingreso o de separación, sobre el inciso mencionado porque en la empresa habrá igualdad de condiciones de trabajo para todos, porque no habrán trabajadores no pertenecientes al sindicato. Pero si tales cláusulas no han sido pactadas, perfectamente puede el patrono estipular mejores condiciones para los no sindicalizados, porque en virtud del principio de "igualdad de condiciones de trabajo", no se permite en la empresa la existencia de contratos con diverso contenido, y en tal virtud, los trabajadores pertenecientes al sindicato contratante pueden hacer suyas las ventajas otorgadas por el patrono a los no sindicalizados.

Mal hace el legislador al fomentar el INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO?, porque no otra cosa es la facultad que concede al patrono que ha pactado una cláusula sindical de ingreso, para que la viole empleando "a trabajadores que no pertenezcan al sindicato". Si el patrono acepta las limitaciones que a su actividad empresarial le imponen las cláusulas sindicales, debe cumplirlas o sujetarse a las consecuencias de su incumplimiento.

CAPITULO V

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

GENERALIDADES. SU NEGOCIACION

La Conferencia Internacional del Trabajo en el año 1951 definió los convenios colectivos como aquellos acuerdos escritos, sobre las condiciones de trabajo y empleo, entre una o varias organizaciones obreras y un empresario o una o varias organizaciones de empresarios.

La negociación colectiva se ha convertido en la práctica fundamental de los sindicatos de muchos países y ha sido patrocinada por los diversos estados. En nuestro país, la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su Art. 12 que señala las atribuciones del Departamento Nacional del Trabajo, ahora Dirección General de Trabajo, dispone en su ordinal 4o.), que es atribución de dicha dependencia: "4o.) Fomentar la formación de asociaciones profesionales de trabajadores y auxiliares en su desarrollo, así como FOMENTAR la celebración de contratos y convenciones colectivas de trabajo".

El desarrollo de la negociación colectiva responde en sus orígenes a la misma tendencia de los sindicatos: agrupar organizadamente a los trabajadores, en forma tal, que mediante esa fuerza colectiva, con una acción unificada quede compensado el desequilibrio existente en las relaciones obrero patronales. El convenio colectivo es resultado de este proceso: Se convierte en el instrumento pacífico de defensa de los derechos de los trabajadores y de conquista de otros nuevos derechos; mediante la negociación colectiva los trabajadores, por medio de los sindicatos hacen

llegar a sus manos determinadas condiciones de trabajo, que superan las condiciones mínimas de trabajo otorgadas por la ley.

Se ha creído, en muchas ocasiones que la negociación colectiva supone una disminución del antagonismo existente en las relaciones de producción, que si no es capaz de suprimir la lucha de clases, por lo menos atempera sus efectos pero lo cierto es que esa finalidad no se presenta de manera simple, y la práctica nos enseña que la contratación colectiva por lo menos en nuestro medio, escasamente satisface las aspiraciones de los trabajadores, lo cual se debe sin lugar a dudas a la falta de organización de la clase obrera, a los conflictos inter-sindicales que la han dividido y le han restado su pujanza.

Sin embargo autores de renombre como DURAND y ROUAST, en su obra "Précis de Législation Industrielle", sostienen que "los convenios colectivos son, a la vez un medio de organización económica y un instrumento de paz social". (31)

Efectivamente se ha generalizado la opinión que hemos mencionado anteriormente de que el sistema de la negociación colectiva se encuadra dentro de los procedimientos sistemáticos para minimizar el conflicto obrero patronal.

Los objetivos de la contratación colectiva pueden sintetizarse en relación a cada una de las partes que intervienen en la misma : para el sindicato obrero la negociación colectiva es positiva en cuanto que : a) puede proporcionar el fortalecimiento del sindicato obrero como organiza-

(31) DURAND y ROUAST " PRECIS DE LEGISLATION INDUSTRIELLE".

ción obteniendo determinadas ventajas, como entidad jurídica, frente a la empresa, pues en el contrato colectivo se pueden establecer "los derechos y obligaciones de las partes contratantes; "b) es un medio que permite alcanzar mejores condiciones de trabajo y de vida de los obreros; c) a través de ella es posible lograr mayor ingerencia sindical en la dirección y organización del trabajo, así como sobre la gestión de las empresas y una serie de cuestiones de vital importancia para los trabajadores. En este sentido podemos observar que las organizaciones sindicales obreras mediante las distintas negociaciones de contratos colectivos van buscando la forma de tener más ingerencia en las cuestiones empresariales y sería conveniente que los sindicatos tuvieran una visión clara de esa circunstancia y ocurriera, como en otros países, institucionalizar en nuestro medio "La Cogestión", la cual en la forma que actualmente se manifiesta y en su sentido presente es el resultado de las dos guerras mundiales. -- Las exigencias de producción de guerra, la necesidad de incrementarla constantemente, junto con la evidencia de que los conflictos laborales en período de veligerancia tendrían efectos contraproducentes para el país, planteaban como objetivo imprescindible, la perfecta armonía en las relaciones industriales. Esta armonía, en su doble finalidad de aumentar la productividad y eliminar el conflicto, se pensó consolidarla mediante ciertas formas de "participación de los trabajadores en la administración de las empresas". Así surgieron los "Joint Production Committees", en primer lugar, dentro de la industria aeronáutica inglesa durante la segunda guerra mundial (32)

(32) JOSE MARIA MARAVALL, TRABAJO Y CONFLICTO SOCIAL, pág. 72.

La efectividad de estas medidas impulsó su desarrollo en la post guerra. La Cogestión en su forma actual puede considerarse como una institución vinculada a la evolución de las sociedades capitalistas industriales en nuestros días. Se fundamenta en la necesidad de integrar el "sector laboral en el funcionamiento del sistema global de las empresas y se pretende con ella controlar el comportamiento de los diversos grupos sociales, especialmente los más conflictuales, porque integrados éstos a la administración de la empresa, la responsabilidad del buen funcionamiento de la misma, le corresponde a ambos sectores en común, evitándose así el conflicto obrero-patronal.

Para la empresa, la negociación colectiva resulta conveniente al permitir una extensión del campo del diálogo, esperando obtener de éste una mayor integración de los trabajadores dentro de la empresa, así como una mayor integración de los trabajadores dentro de la empresa, así como una productividad más elevada del factor humano. Para ello necesitará desarrollar una estrategia que contrarreste la presión sindical y esa estrategia deberá procurar las finalidades siguientes: a) conservación y fortalecimiento de la empresa, es decir su desarrollo económico y organizativo, para el empresario consistirá en el mantenimiento de unos bajos costos de producción, que permitan beneficios más altos y de unas reservas levadas que hagan posible la financiación de la producción; b) la retención del máximo control sobre la empresa, conservando una plena libertad para ejercer las funciones gerenciales; c) una serie de formalidades en las relaciones que mantenga con el sindicato, y que éste se haga responsable de mantener y cumplir, con lo cual aumentarán las garantías de estabilidad, orden y alto rendimiento; y, d) la conservación del sistema económico ge-

BIBLIOTECA NACIONAL
CALLE DE LA AMÉRICA CENTRAL
SAN SALVADOR

neral, es decir del interés privado, de la iniciativa individual y del régimen de propiedad privada.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

Las reglas sobre la prestación de los servicios, los derechos y las obligaciones a cargo de las partes contratantes y las estipulaciones sobre vigencia forman el contenido usual de los contratos colectivos. En razón -- de su finalidad son las normas reguladoras de los servicios y que han de observarse en las relaciones individuales de trabajo, la parte fundamental de los contratos; los derechos y obligaciones de las partes contratantes son voluntarios y las estipulaciones sobre la vigencia tiene sus limitaciones en la ley.

Atendiendo las consideraciones de GALLART Y FORCH se clasifican las cláusulas de los contratos colectivos distinguiendo en ellas un núcleo y una envoltura protectora. En el núcleo se comprenden todas las estipulaciones llamadas sustantivas, esenciales, en las que se fijan las condiciones de trabajo o los beneficios concedidos a los trabajadores como tales y en la cubierta protectora, o cláusulas accidentales se establecen las estipulaciones que garantizan la efectividad de las primeras.

Las estipulaciones de los contratos colectivos, de acuerdo con sus características, pueden concentrarse en cuatro grupos o elementos:

a) Elemento transitorio que comprende los derechos y obligaciones a cargo de las partes contratantes y que por su propia naturaleza desaparecen al ser cumplidas; por ejemplo: Ayuda económica de la empresa al sindicato.

b) Elemento obligatorio formado por las normas que tienden asegurar

la efectividad del contrato colectivo y por aquéllas que establecen derechos y obligaciones permanentes a cargo de las partes; por ejemplo: Comité de Relaciones Obrero Patronales; Permisos y Facultades Especiales a los directivos o Funcionarios del Sindicato.

c) Elemento normativo, constituido por todas las reglas en que se establecen las condiciones generales de prestación de los servicios de los trabajadores de la empresa. En este elemento debemos de distinguir dos tipos de estipulaciones: 1) aquellas que se refieren a las condiciones individuales de prestación de servicios y que en forma incondicionada y automática pasan a formar parte del contenido de los distintos contratos individuales de trabajo, como son las relativas a salarios, jornadas, aguinaldos, vacaciones, etc.; y, 2) las relativas a las condiciones colectivas o profesionales otorgadas a cambio de la prestación de servicios; es decir, aquéllas que afectan a la comunidad de trabajadores, tales como clínicas asistenciales, botiquines, campos deportivos, escuelas de capacitación, etc.

d) Elemento envoltura, integrado por las normas que se refieren a la vida e imperio de la institución como la vigencia, revisión, modificación, cláusulas penales, etc.

La importancia y necesidad de estos cuatro elementos de la existencia de los contratos colectivos, reconocen dos rangos: los prescindibles y los imprescindibles.

Son prescindibles las cláusulas que integran el elemento transitorio, pues es voluntario y circunstancial, tales serían las reglas específicas para la reanudación de labores en caso de que hubiere existido algu

na huelga. También son prescindibles las normas que forman el elemento - obligatorio, pues las partes pueden o no pactar derechos y obligaciones a su cargo; por consiguiente un contrato colectivo puede carecer de normas de garantía para la debida ejecución del contrato, a sabiendas que la ley sustituirá su omisión y legitimará la acción de la parte perjudicada por el incumplimiento.

En cambio es imprescindible, de esencia, de fundamento, el elemento normativo de los contratos colectivos de trabajo que admite, sin embargo una prestación más: las cláusulas del elemento normativo que establecen y regulan condiciones de orden colectivo pueden pactar: muchas empresas no admiten la obligación de sostener una clínica, una escuela, etc. y sin embargo el contrato colectivo subsiste; pero las cláusulas que contienen - las condiciones individuales de prestación de los servicios sí son absolutamente indispensables y condicionan la existencia de los contratos colectivos de trabajo. No hay duda de que si las partes no contratan sobre salarios, jornadas, vacaciones, aguinaldos, y disponen que al respecto se aplicará lo que dispone el Código de Trabajo, los contratos colectivos carecerían de sentido y no existirían como tales.

La existencia de los elementos obligatorios y normativos de los contratos colectivos de trabajo, hace que éste produzca dos efectos distintos: el elemento obligatorio opera entre las partes que lo celebran, esto es entre la asociación profesional obrera y el empresario y el elemento - normativo se extiende a todos los trabajadores de la empresa, pues las estipulaciones normativas del contrato colectivo se entienden incorporadas, por ministerio de ley, en cada uno de los contratos individuales de traba-

jo. Este efecto aparece claramente establecido en el Art. 190 de la Constitución Política al disponer que las estipulaciones del contrato serán aplicables " a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito aunque no pertenezcan al sindicato contratante y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos". Si analizamos esta cuestión a la luz del derecho tradicional, donde priva, la autonomía de la voluntad, resulta inexplicable que en virtud de la contratación colectiva adquieran derechos y obligaciones personas que no han intervenido en la negociación y aún aquellas que ignoran la existencia de las condiciones pactadas en el contrato colectivo. Según el derecho tradicional sólo mediante actos voluntarios pueden originarse derechos contractuales, pero a la luz del contrato colectivo aparece que adquieran derechos y obligaciones personas que como repetimos no han intervenido en la celebración del mismo. La justificación de lo anterior nos lleva necesariamente al estudio del contrato colectivo como fuente del Derecho Laboral.-

DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO

Afirma Mario De la Cueva que "El contrato colectivo de trabajo es como un tratado de paz que celebran dos potencias sociales", pero agregue que " no se puede afirmar la identidad de las dos figuras, porque el tratado de paz procede de potencias soberanas, en tanto el contrato colectivo es creado por cuerpos autónomos que viven dentro de la órbita soberana de los Estados. Pero el contrato colectivo intenta poner fin a una guerra social, que se desarrolla entre las clases sociales y se parece el tratado de paz". (+)

Aceptando con ciertos reparos la argumentación que antecede, podemos afirmar que todo contrato colectivo de trabajo debe durar un período prudencial, dentro del cual ambas partes, Empresa y Sindicato, cumpliendo las cláusulas pactadas en el mismo, gocen de tranquilidad recíproca. Como la vida económica está en constante cambio, el contrato colectivo debe tener una duración limitada para que exista la oportunidad de adecuar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores a la realidad económica del país y de la empresa.

Nuestra primera Ley de Contratación Colectiva, que como dijimos entró en vigencia en agosto de 1950, establecía en su Art. 40 que el contrato colectivo expresará "C) La duración del contrato, ya sea por un período determinado o indefinido o por el tiempo necesario para la ejecución de una obra".

(1) Ob. Cit. Tomo II, pág. 672.

En ese entonces estaba permitido legalmente el contrato colectivo de trabajo por tiempo INDEFINIDO, criterio, a nuestro juicio, inaceptable.

La Ley de Contratación Colectiva de 1952 establecía en su Art. 12 letra c) que en el contrato colectivo de trabajo se expresará "La duración del contrato ya sea para un período determinado o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra. En el primer caso el plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres, prorrogable automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, antes de los treinta días anteriores a la expiración del plazo o de su prorroga, pida la revisión del contrato".

El Código de Trabajo de 1963 establecía en el Art. 229 que "El contrato puede celebrarse para un período determinado o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra. En el primer caso el plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres, prorrogable automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del plazo o de su prorroga, pida la revisión del contrato; y siempre que se mantenga el porcentaje a que se refiere el Art. 226. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigor".

Y, finalmente, el Código de Trabajo vigente dispone en el Art. 276 que "El contrato debe celebrarse a plazo o por el tiempo necesario cuando se trate de la ejecución de determinada obra. El plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año siempre que ninguna de las partes,

en el penúltimo mes del mismo o de su prorroga pida la revisión - del contrato . Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia".

Tanto en la Ley de Contratación Colectiva de 1952, como en los Códigos de Trabajo de 1963 y el vigente, se suprimió el contrato colectivo de trabajo por tiempo indefinido. En toda la legislación se ha regulado la existencia del contrato colectivo celebrado por el tiempo necesario para la ejecución de una obra determinada, pero hasta la fecha no se ha celebrado ningún contrato colectivo bajo esa modalidad, lo cual significa la poca importancia que las organizaciones obreras y los empresarios le han brindado. Los contratos colectivos de trabajo para la industria de la construcción serían los llamados a hacer uso de esa estipulación, pero ocurre que en nuestro medio los contratos colectivos para la industria de la construcción se han celebrado a plazo determinado.

El legislador estimó que ningún contrato puede tener una duración inferior a un año ni mayor de tres, pero permitió la prorroga automática. En lo que difiere la Ley de Contratación Colectiva de 1952 y los Códigos de Trabajo posteriores es que éstos establecían que la revisión debe pedirse en el PENULTIMO mes del plazo o de la prorroga y aquélla exigía que se pidiera antes de los TREINTA DIAS anteriores, a la expiración del plazo o de su prorroga y, por consiguiente, cualquiera era tiempo hábil para pedir la revisión, y únicamente no podía hacerse en los ULTIMOS treinta días. Atinada fue entonces la reforma que comienza a aparecer en el Código de Trabajo -

de 1963 que establece el plazo de UN MES, dentro del cual puede pedirse la revisión. Esto sin perjuicio de lo que las partes estipulen en el contrato mismo sobre la forma y oportunidad de pedir la revisión del contrato. En la práctica se incluye como cláusula del contrato, el mismo tenor del Código de Trabajo, referente a la petición de revisión y prorrogación automática. Si las partes nada han pactado al respecto, se aplica en su integridad lo que dispone el Código de Trabajo.

Es usual en los contratos colectivos de trabajo estipular en los mismos que el plazo de su vigencia comenzará el día siguiente de su inscripción en el Departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Ese Departamento se denomina DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES (Art. 270 inciso último del Código de Trabajo vigente). Esa práctica se fundamenta en que, conforme a los Artos. 278, 279, 280, y 281 del Código de Trabajo, ese Departamento califica los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes y, en su caso verifica la inscripción del mismo y además, la existencia del contrato sólo se prueba con el documento debidamente inscrito o con la certificación de la inscripción respectiva.

Pero todo lo anterior no constituye ningún obstáculo para que las partes puedan pactar cualquier fecha como el inicio de la vigencia y, en negociaciones colectivas en las que forman parte sindicatos con propósitos mejor orientados a favor de los trabajadores, pueda pactarse la vigencia con efecto retroactivo.

Sobre este último existe disposición desde la Ley de Contratación Colectiva de 1952 y los dos Códigos de Trabajo citados, precisamente en los artículos cuyos números hemos citado anteriormente, que establece que "Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo", pero esta disposición en nada excluye la cláusula de retroactividad, porque lo que ocurre es que el Empresario complementa lo que ha dejado de pagar aplicando el contrato que se sustituye, con las prestaciones y salarios del contrato nuevo. Casos en la práctica son ya varios, principalmente los celebrados por las empresas de líneas aéreas.

REVISIÓN DEL CONTRATO POR MOTIVOS ECONÓMICOS

El Art. 12, inciso final de la Ley de Contratación Colectiva de 1952, establecía "Si las condiciones económicas del país variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes pedir, aún antes de la terminación del PLAZO DE SU PRORROGA, la revisión del contrato colectivo."

De este modo, las partes estaban obligadas a respetar el plazo original que no podía ser menor de un año ni mayor de tres, pero durante el año de prórroga automática, podían pedir la revisión si LAS CONDICIONES ECONÓMICAS DEL PAÍS VARIABAN SUSTANCIALMENTE. Durante la vigencia de dicha ley nunca se invocó esa disposición legal y los contratos se celebraron sólo por finalización del plazo original o finalización de la prórroga automática.

Sin embargo en el Código de Trabajo de 1963 en su Art. 229, estableció lo siguiente: "Si las condiciones económicas de la empresa -

variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes, aún antes de la terminación del plazo o de su prorroga, la revisión del contrato colectivo de trabajo". Como puede notarse, esta disposición se refería a una variación sustancial de las condiciones económicas DE LA EMPRESA, sin mencionar para nada las variaciones de las condiciones del país como se manifestaba en la ley anterior.

Esta norma legal nunca fue invocada y no existe ningún contrato que haya sido revisado por variación sustancial de las condiciones económicas de la Empresa.

Pero el Código de Trabajo de 1972 antes de las reformas de 1976, establecía " Si las condiciones económicas del país o la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes pedir, aún antes de la terminación del plazo o de su prorroga, la revisión del contrato colectivo de trabajo. Lo dispuesto en este inciso será también aplicable al contrato celebrado para la ejecución de determinada obra".

A partir de la vigencia de dicho Código casi todos los sindicatos del país pidieron revisión de sus contratos colectivos de trabajo invocando esa norma legal, de contenido amplísimo del nuevo Código. La disposición legal en referencia tiene su origen en la llamada Teoría de la Imprevisión, la cual se plantea en los siguientes términos: " si en un contrato, como consecuencia de circunstancias posteriores que las partes no pudieron prever al momento de celebrarse, resulta que el cumplimiento de sus obligaciones, tal cual fueron estipuladas, exige al deudor un sacrificio pecuniario despro-

precionado, tiene este deudor derecho a exigir del tribunal que se modifiquen sus obligaciones". (33)

Según los mismos autores, esta teoría se remonta al Derecho Canónico, que siempre ha tratado que exista equidad en las relaciones contractuales. "Por eso entendía que en todo contrato iba incorporada la cláusula denominada "rebus sic stantibus", que significaba que las partes entendían contratar y que el contrato se efectuaría siempre que subsistieran las mismas condiciones existentes al momento de celebrarse el contrato". "La aplicación de la teoría de la impresión importa una lucha entre la equidad y el principio que establece que el contrato legalmente celebrado es ley para las partes". (34)

La aplicación de la misma ha sido muy limitada en los distintos países, incluso en materias de contenido social y de orden público como la que nos ocupa.

El autor Ignacio Gorzón Ferreyre refiriéndose al derecho colectivo, opina "La antigua máxima romana "rebus sic stantibus" es de permanente vigencia. Si no, el instrumento destinado a mantener la armonía entre los factores de producción, la "paz social", entre -- los grupos, pueda convertirse en una herramienta de opresión, fundado en ley, cordero a las reclamaciones vitales que los nuevos tiem-

(33) Curso de Derecho Civil, Alessandri y Somarriva, Tomo III, DE LAS OBLIGACIONES, pag. 188.

(34) Ob.cit. pág. 189.-

pos exigen. Es seguro que las aguas superarán el dique y será preciso "volver al procedimiento de revisión". (35)

Pero, como opina KROTOSCHIN, "para que una parte, o ambas partes de la convención puedan invocar esta cláusula, el cambio de las condiciones debe ser tan considerable y fundamental, al mismo tiempo imprevisible e imprevisto, que de acuerdo con los principios de la buena fe, no se puede exigir que se mantenga la convención". (36)

El principio de equidad que debe dominar la negociación colectiva, exige que se revise el contenido de la convención antes del término de vigencia, si se considera que el cambio en las condiciones económicas ha sido tan notable, que el mantenimiento de las cláusulas convencionales importaría una lesión a los derechos de las partes. "Va entendido, que debe probarse tal CAMBIO en las condiciones, como opina CABANELLAS, y que ese cambio haya sido IMPREVISIBLE al estipularse las cláusulas en vigor". (37)

Debemos aceptar, en consecuencia, a la luz de la doctrina del derecho colectivo, que para que proceda la revisión del contrato, antes del vencimiento del plazo deben ocurrir conjuntamente estas dos circunstancias: a) que las condiciones económicas del país o de la empresa hayan variado SUSTANCIALMENTE, esto es, EN SUSTANCIA y

(35) EL CONVENIO COLECTIVO: PUBLICACION, DIVULGACION, FECHA DE VIGENCIA, RETROACTIVIDAD, PLAZO DE DURACION. Ediciones DE PALMA, BUENOS AIRES pág. 145.

(36) INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, Buenos Aires, 1947, Tomo I, pág. 262,

(37) GARZON FERREYRA, Ob. cit. pág. 226.-

esta última palabra según el léxico castellano significa "Ser, esencia, naturaleza de las cosas", "Valor y estimación que tienen las cosas"; y, b) que ese cambio tan fundamental haya sido al mismo tiempo IMPREVISIBLE e IMPREVISTO al tiempo de negociarse el contrato que pretende revisarse.

Pero no obstante esos claros aportes doctrinarios, las autoridades respectivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social le daban trámite a toda demanda que presentaba cualquier sindicato alegando únicamente variación de las condiciones económicas del país - y cuando la parte demandada exigía la comprobación de la titularidad, a la que hemos de referirnos posteriormente, declaraba sin lugar la solicitud de la parte reo y este recurría en juicio de amparo constitucional. En ese tiempo el número de conflictos cada día iba en aumento, el descontento y malestar de los trabajadores crecía en proporciones exageradas y esas circunstancias motivaron las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto Legislativo No.499 de 8 de abril de 1976, publicado en el Diario Oficial No.70 Tomo 251 de 9 de abril del mismo año, mediante el cual se modificaron los Artos. 270, 272, 273, 276, 488, 492, 494, y 515, todos del Código en referencia.

Esas reformas, en lo que el punto en comento se refieren, pueden sintetizarse así: solamente cuando se pide por primera vez la negociación de un contrato colectivo, puede la empresa exigir la comprobación de la titularidad del Sindicato; para las revisiones posteriores hay que tomar en consideración: a) si se pide la revi -

sión por finalización del plazo original o de sus prórrogas , no puede pedir el demandado la prueba de la titularidad, salvo que se trate de un sindicato de empresa como demandante, porque en tal caso sí puede pedirse la prueba de esa circunstancia; y, b) si la revisión se pide por variación sustancial de las condiciones económicas no puede pedirse la prueba de la titularidad, sea ésta referente al porcentaje de trabajadores o a lo imprevisible de la variación de las condiciones económicas de la empresa o del país. Si se trata de la primera negociación o de revisiones por vencimiento del plazo, el conflicto colectivo puede llegar a la etapa de huelga; si se trata de revisión por condiciones económicas no puede llegar a huelga sino a arbitraje obligatorio, si las partes no lo someten a arbitraje voluntario. También, y esto es importante en la reforma, sólo puede pedirse la revisión por condiciones económicas "siempre que haya transcurrido por lo menos un año de vigencia del plazo original, de sus prórrogas o revisiones".

De este modo, antes de la reforma, inmediatamente después de iniciada la vigencia del contrato, podía pedirse la revisión por motivos económicos, y también podía repetirse la revisión inmediatamente después que entraba en vigencia la revisión.

Ahora hay que esperar que transcurra un año de vigencia para poder pedir la revisión.

Todo lo anterior ha traído como consecuencia que los contratos colectivos de trabajo, en la práctica, aunque se estipule un plazo máximo de tres años, pueden revisarse después de transcurrido un año.-

Las reformas en referencia fueron sin duda redactadas con la mejor intención de favorecer las revisiones periódicas anuales y al omitirse la prueba de la titularidad se hizo el trámite más expedito, pero jurídicamente es criticable que al reformarse una norma legal basada en la teoría de la imprevisión, no se indagó sobre el contenido jurídico de tal institución, para que tales reformas respondieran a los postulados de la doctrina respectiva y a los que hemos hecho alusión en forma somera.-

C) FORMA DEL CONTRATO COLECTIVO:

El Código de Trabajo, en su Art. 278 dispone que "El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno".

Por lo común, DOS son las partes contratantes: un sindicato y un patrono. De este modo la regla sería que el contrato colectivo debe -- constar por escrito en TRES EJEMPLARES.

Pero puede ocurrir que sean más de uno de los sindicatos contratantes. Esta situación está prevista en el Art. 269 del Código de Trabajo al disponer que "EL contrato colectivo de trabajo se celebra entre UNO o VARIOS sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra" Puede existir pluralidad de sindicatos, formando una sola parte, pero no puede existir pluralidad de patronos, Este sólo es uno.

La circunstancia por la cual pueden comparecer como parte más de un sindicato está aclarada en la parte final del Art. 271 del Código de Trabajo al establecer que "Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento, podrán colegarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con LOS SINDICATOS coligados, si éstos conjuntamente lo pidieren"

El contrato colectivo de trabajo es solemne y la solemnidad consiste en que debe constar POR ESCRITO. De manera que si no se cumple con esa formalidad el contrato no produce ningún efecto. El instrumento que contiene el contrato, además de solemnidad, sirve de prueba de su existencia y sólo puede suplirse con la certificación de la inscripción respectiva.

Así lo dispone el Art. 281 del Código de Trabajo al expresar que "La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social"

En este caso el documento inscrito está instituido por el legislador, en vía de prueba y en vía de solemnidad.

D) EL CONTRATO COLECTIVO COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo constituye una fuente formal del derecho del trabajo, teniendo la característica de fuente autónoma, puesto que las otras fuentes formales, tales como la ley, la costumbre y la jurisprudencia, son comunes al derecho civil.

La opinión europea descansa en la idea del contrato colectivo normativo que puede definirse como "el pacto que celebran un grupo de trabajadores y otro de patronos, para fijar las bases conforme a las cuales deberán celebrarse los contratos individuales de trabajo". No es un contrato que origine relaciones de acreedor y deudor, sino que únicamente establece las normas a que debe sujetarse la celebración de los futuros contratos individuales de trabajo.

Sostiene DUGUIT que "la convención colectiva de trabajo es el arreglo tenido para poner fin a una huelga o para prevenirla, entre los representantes de los intereses obreros y los de los patronos y en el cual se determinan las condiciones a que deberán sujetarse en el futuro los contratos individuales de trabajo de la profesión de que se trate, de manera especial en lo concerniente al monto de salarios, a la duración de la jornada de trabajo y a la distribución de la misma jornada".(38)

DUGUIT se esforzó en probar que la convención colectiva de trabajo es idéntica a la ley, entendida ésta en su sentido material al afirmar "en cuanto a la situación consecutiva a la convención colectiva de trabajo, no es posible ver una situación de acreedor y deudor, o sea una relación de obligación entre una persona que debe ejecutar una prestación y otra que puede exigir el cumplimiento. Se tiene simplemente, la existencia de una regla general y permanente, una verdadera ley en el sentido material y según la cual deberán regirse, para el futuro las relaciones contractuales que nazcan entre patronos y trabajadores de la profesión considerada; y la falta de observancia a la regla dará derecho a cada interesado para demandar la rescisión de la relación jurídica" (39)

(38) TRATADO DE DERECHO CONSTITUCIONAL, pag.

(39) CITADO POR MARIO DE LA CUEVA, Ob. Cit. T.II, pág. 3º2

Según DUGUIT la ley francesa de 25 de enero de 1919, a la cual le dedica los comentarios precedentes no realizó el tipo de la convención colectiva, pero JORGE SCALLE (40) demostró que aún no se llegaba a la convención colectiva como "acto-regla", para usar la misma terminología de DUGUIT y al respecto argumento "que el contrato colectivo sea un reglamento en potencia, no puede ponerse en duda por quien analice jurídicamente su contenido; pero esto no basta, pues es preciso que, además, le sea reconocido socialmente ese carácter. Hemos comprobado el esfuerzo hecho por la ley de 1919 para extender sus estipulaciones a los terceros, esfuerzos meritorio, pero discutible jurídicamente. Y la evolución no teminará sino cuando los pactos colectivos de extiendan ipso facto a todo individuo que pertenezca o entre a formar parte de la profesión de que se trate, esto es, sólo a través del sindicalismo obligatorio".

Según el citado autor el único camino para extender el contrato colectivo a terceros era la sindicalización obligatoria. Este punto de vista, según viene a fundamentar la tesis que sostiene que el contrato colectivo de trabajo únicamente tiene aplicación a favor de los trabajadores que pertenecen al sindicato contratante, tesis que fue deshechada por el legislador constituyente de 1950, en nuestro país al establecer en el Art. 190 de la Constitución que las estipulaciones del contrato colectivo "serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia" de los mismos. La solución dada por nuestra Constitu

(40) También citado por DE LA CUEVA, pág. 382 Ob. Citada.

ción Política es la que se conforma de manera más exacta a los principios del derecho del trabajo, tales como el principio de igualdad de condiciones y de igualdad de salarios y a los que hemos de referirnos posteriormente al estudiar las fuentes históricas del indicado precepto constitucional; esto es a las posiciones sostenidas por quienes -- adversaron el precepto en la forma que quedó redactado en la Constitución de 1950, entre ellos el trabajador Daniel Camero en sus intervenciones como representante obrero en la discusión de la mencionada norma constitucional y la posición del delegado de Venezuela al aprobarse "la carta de Bogotá".

Si se considera que las estipulaciones del contrato colectivo sólo deben aplicarse a los trabajadores pertenecientes al sindicato que lo ha pactado, en esas condiciones, afirmamos no puede hablarse de que el contrato colectivo de trabajo sea una fuente de derecho, sino de un verdadero contrato, en virtud del cual se obligan a los trabajadores pertenecientes al sindicato a no prestar sus servicios sino en las condiciones fijadas por el contrato colectivo y los patronos a no utilizar los servicios ajenos sino conforme a esas mismas condiciones. La inobservancia de esa regla daría lugar, repitiendo las palabras de DUGUIT a que cada interesado pueda demandar la rescisión de la relación jurídica. Los trabajadores no pertenecientes al sindicato contratante carecían de toda clase de prerrogativas y convirtiéndose la sindicalización en obligatoria, tales trabajadores, o ingresaban al sindicato o tenían que retirarse definitivamente de la empresa. Siendo así las cosas, no pueden hablarse de que el contrato colectivo sea fuente de derecho.

Pero conforme a nuestro ordenamiento jurídico, al igual del contra

to colectivo mexicano, el mismo se celebra entre un sindicato y una empresa determinada y no puede extenderse a los trabajadores de otras empresas, pero sí se extiende a TODOS los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa que rige, aún cuando no forman parte del sindicato contratante. De este sentido el contrato colectivo salvadoreño es típicamente un contrato de empresa, por la doble razón de que sólo tiene existencia en relación con una empresa determinada y porque en ella tiene un valor absoluto, pues se aplica a la comunidad de trabajadores de la empresa misma sin distinción entre sindicalizado o no sindicalizado, ya que, conforme nuestra legislación, conforme al precepto constitucional citado y Art. 24 del Código de Trabajo los derechos y obligaciones que se pacten en un contrato de trabajo se entienden incluidos ipso-facto en cada uno de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores de la empresa y en tal sentido podemos afirmar que nuestro contrato colectivo es fuente de derecho, por cuanto los beneficios del mismo se aplican a los trabajadores que ni siquiera han intervenido en la celebración del contrato y aún a aquellos trabajadores que se hubiesen opuesto a dicha celebración.

La extensión de nuestro contrato colectivo a todos los trabajadores de la empresa se justifica en virtud de los principios que hemos enumerado tales como el de la igualdad de condiciones de prestación del servicio dentro de la empresa que no permite la pluralidad de condiciones; es por consiguiente una fuente de derecho dentro de la empresa. Supongamos que en la misma prestan sus servicios quinientos trabajadores y que el contrato colectivo se celebró con el sindicato que agru

pa únicamente a trescientos de ellos; pues bien, los doscientos trabajadores restantes que no intervinieron en la formación del contrato colectivo y que inclusive pudieron oponerse a su celebración y aún los que pertenezcan a otro u otros sindicatos, tienen derecho a exigir el cumplimiento de las cláusulas que les benefician, circunstancia que caracteriza a las fuentes del derecho.

CAPITULO VI

EL CONTRATO COLECTIVO EN EL SALVADOR

A) LA PRIMERA LEY DE CONTRATACION COLECTIVA

Por Decreto No. 729 del Consejo de Gobierno Revolucionario de la Republica de El Salvador, se promulgó la primera Ley de Contratación Colectiva, la cual entro en vigencia doce días después de su publicación en el Diario Oficial, el cual corre onde al No. 171 Tomo 149 de fecha 9 de agosto de 1950. Ese mismo día entró en vigencia la --- primera Ley de Sindicatos promulgada en la República y a la cual nos hemos referido anteriormente.

La Ley de Contratación Colectiva en referencia establecía en su Art. 2º que "Todo patrono de una empresa o establecimiento comercial o industrial que emplee más de 100 trabajadores estará obligado a celebrar contrato colectivo de trabajo con la organización sindical a que pertenezca el 60%, por lo menos de los trabajadores de la empresa o establecimiento, ya sea que tal organización tenga el carácter de Sindicato de Empresa o de Sindicato Gremial. Los patronos de empresa o establecimiento comerciales o industriales, que empleen más de 40 y no más de 100 trabajadores, estarán obligados a celebrar contrato colectivo de trabajo con el sindicato gremial a que pertenezca el 60% de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Para la celebración de un contrato colectivo de trabajo en los casos establecidos en este artículo , será necesario que lo solicite al patrono a los trabajadores o que lo pidan al patrono los trabajadores de la empresa o establecimiento de que se trate, siempre que representen el porcentaje mínimo que los incisos anteriores requieren. Ninguna ----

empresa o establecimiento podrá, en consecuencia, celebrar más de un - contrato colectivo de trabajo. Exceptuándose de la obligación de contratar colectivamente a los patronos de empresas que se dediquen a labores de temporada, tales como las de ingenios de azúcar y beneficios de café".

Como puede notarse, la indicada ley se refería a patronos "de una - empresa o establecimiento comercial o industrial", establecía la obligación del patrono de celebrar contrato colectivo de trabajo si se lo pedían "los trabajadores de la empresa o establecimiento de que se trate" indicando con esto último que eran los trabajadores y no el sindicato el titular de la contratación colectiva; esto es, que las partes en el contrato eran el patrono de una empresa o establecimiento comercial o industrial y los trabajadores de la misma.

B) JERARQUIA CONSTITUCIONAL DEL CONTRATO COLECTIVO

La Ley de Contratación Colectiva mencionada inició su vigencia el 22 de agosto de 1950 y el 15 de septiembre del mismo año, es decir antes de -- que dicha Ley tuviese siquiera un mes de vigencia, se promulgo la Constitución Política de 1950 en cuyo artículo 191 aparecía lo siguiente:

"Art. 191.- La Ley regulará las condiciones en que se celebrarán los - contratos y las convenciones colectivas de trabajo. Las estipulaciones que ésto contengan serán aplicables a TODOS los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales - empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La Ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivas de -

trabajo vigentes en cada clase de actividad".

Este artículo, dice la exposición de motivos de la Constitución.(41) introduce el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley. Precisa los alcances del primero a relación con los trabajadores que no pertenecen al sindicato contratante y con los que ingresen posteriormente.

C) LEGISLACION POSTERIOR A LA CONSTITUCION DE 1950

El precepto constitucional relacionado fue regulado por primera vez en la Ley de CONTRATACION COLECTIVA (Decreto Legislativo No. 630 de 27 de marzo de 1952, publicado en el Diario Oficial del 17 de abril del mismo año), en cuyo artículo 2º se estableció que "Todo patrono estará obligado a celebrar contrato colectivo de trabajo con el sindicato a que pertenece el 60%, por lo menos, de los trabajadores de SU EMPRESA, siempre que se lo pida el Sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato a que pertenezca el 60% por lo menos, de los trabajadores de una empresa, cuando se lo pida el patrono". Del texto del mencionado artículo aparece que el sujeto de la contratación colectiva es el sindicato y no los trabajadores como aparecía en la Ley de Sindicatos de 1950 anterior a la Constitución y la otra parte lo constituía el patrono de la empresa, sin hacer mención siquiera al concepto ESTABLECIMIENTO.

Encontrándose en plena vigencia la LEY DE CONTRATACION COLECTIVA de 1952, y sus reformas posteriores que en nada se refieren a los términos "EMPRESA" y "ESTABLECIMIENTO", el 8 de enero de 1962 se promulgó una --

(41) DOCUMENTOS HISTORICOS DE LA CONSTITUCION POLITICA SALVADOREÑA de 1950 pág. 227

nueva Constitución Política de la República cuya vigencia data del 25 de enero de 1962, es decir 8 días después de su publicación en el Diario Oficial la que apareció en el número 10 Tomo 194 de fecha 16 de enero de 1962.

Esta Constitución que es la que se encuentra actualmente en vigencia conserva en cuanto a la Contratación Colectiva se refiere el mismo texto del artículo 191 de la Constitución de 1950; lo único que difiere es que en la Constitución vigente, el mencionado artículo le corresponde el número 190.

El Art. 224 de la Constitución antes indicada establece que el Código de Trabajo a que se refiere el Art. 182 de la misma Constitución, deberá promulgarse dentro del plazo de un año a contar de la vigencia de la Constitución citada y fue así como LA LEY DE CONTRATACION COLECTIVA de 1952 fue derogada por el Código de Trabajo de 1963 y sustituida por éste, el cual desarrollo POR SEGUNDA VEZ el procepto constitucional así: "Art. 224.- El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo de las EMPRESAS de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes"

El Art. 225 del indicado Código disponía que: "El contrato colectivo de Trabajo se celebra entre un Sindicato de Trabajadores y un Patrono", indicando con ello que las partes del contrato colectivo eran el "SINDICATO" y el "PATRONO", haciendo caso omiso al término "ESTABLECIMIENTO/"

El Art. 226 del indicado Código de Trabajo establecía que "Todo patrono estará obligado a negociar contrato colectivo con el Sindicato

a que pertenece el 51% de los trabajadores de su EMPRESA, cuando se lo solicite el Sindicato. Igual obligación tendrá el Sindicato a que pertenezca el 51% de los trabajadores de una EMPRESA, cuando se lo pida el patrono.

la Ley de Contratación Colectiva que reguló por primera vez al principio constitucional contenido en el Art. 191 de la Constitución Política de 1950, así como el Código de Trabajo de 1963 que reguló por segunda vez el mismo precepto constitucional contenido en el Art. 190 de la Constitución Política vigente, refería el contrato colectivo, únicamente a la empresa y el código de Trabajo actual lo refiere tanto a las EMPRESAS como a los ESTABLECIMIENTOS.

C) CONSIDERACIONES EN RELACION A LA REFORMA

Las palabras "EMPRESA" y "ESTABLECIMIENTO" no hay duda que en nuestra legislación fueron consideradas como sinónimas, siendo así, la inclusión del término "Establecimiento" sin pretender con ello modificar el campo de aplicación del contrato colectivo, con lo cual, se incorporó al texto legal un término que facilita la administración de las empresas. El Código de Trabajo vigente no definió lo que debe entenderse por empresa y por establecimiento e ignoramos el motivo que tuvo el legislador para no hacerlo; nada nos dice al respecto la "motivación del proyecto del Código de Trabajo" redactado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en 1969, ni otras fuentes consultadas, existiendo únicamente un hecho que puede dar alguna luz sobre el asunto: La coincidencia de la actividad reformada con la legislación laboral existente -- tanto en México como en El Salvador a partir de 1967 y que culminó con la promulgación de la nueva Ley Federal del Trabajo Mexicana de 1970 y con el Código de Trabajo de 1972.

D) CONTRATO COLECTIVO DE EMPRESA Y DE ESTABLECIMIENTO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

En efecto, el profesor Mario de la Cueva, quien formó parte de la comisión de redactar el anteproyecto de reformas a la Ley Federal de Trabajo, por designación hecha por el Presidente de la República Licenciado Gustavo Díaz Ordaz (Revista Mexicana del Trabajo, Marzo de 1967, página 15) en su trabajo EL DERECHO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS EN LA NUEVA LEGISLACION DEL TRABAJO DE MEXICO, que forma parte de la obra DERECHO COLECTIVO LABORAL (EDICIONES DE PERLE, Buenos Aires 1973, páginas 59 y siguientes) al referirse al contrato colectivo de trabajo nos dice: "El precepto indica, con la mayor claridad, quiénes pueden ser los sujetos de la contratación, así como también cuál puede ser el campo de aplicación de los contratos. Sobre este particular -- hay que decir que LA NUEVA LEY DISTINGUE LOS CONCEPTOS DE EMPRESA y ESTABLECIMIENTO: El art. 16 le da el nombre de empresa a "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" y denomina establecimiento a "la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante o contribuya a la realización de los bienes de la empresa". La diferencia se planteó como -- una exigencia de las realidades económicas; así, a ejemplo, las empresas mineras se componen frecuentemente de uno o varios fundos mineros -- que constituyen unidades de trabajo independientes las unas de las -- otras, y que se encuentran en otras tantas zonas económicas o geográficas, y es igualmente frecuente que las riquezas de las vetas sea -- variable y que el costo de la vida sea también distinto, circunstancias que han obligado a los sindicatos a la celebración de contratos

colectivos adecuados a las condiciones particulares de cada fundo. Por lo tanto si en el pasado se habló de los CONTRATOS COLECTIVO DE EMPRESA, hoy debe de hablarse de los CONTRATOS COLECTIVOS DE EMPRESAS y de ESTABLECIMIENTO."

El mismo autor en su obra EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO (Segunda edición, Editorial Porrúa, ... México 1974, página 167 y siguiente), amplía sus explicaciones así: "La Comisión (recordemos que formó parte de ella) consultó algunas de las definiciones más generalizadas en la doctrina nacional y extranjera, lo hizo con el propósito de buscar la mayor precisión en las que habría de proponer.

E) CONCEPTOS DOCTRINARIOS DE EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

De todas ellas transcribimos la definición clásica de empresa de los profesores HUECK-NIPPERDEY y la del sentido nuestro PAUL DURAND que es, en nuestra opinión la que determinó la diferencia entre empresa y establecimiento: La definición de Hueck-Nipperdey: La Empresa es - la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario. Las definiciones de Paul Durand: La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción. Con una cierta inspiración en las fórmulas de Paul Durand, la Comisión redactó el Art. 16 en los términos siguientes: "Para los efectos de - las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"

El autor aclara que "El Art. 16 del proyecto que se entregó a los trabajadores y a los empresarios para su estudio, no contenía la frase - "que como sucursal, o en su forma semejante". La comisión la - incluyó, después de algunas conversaciones como una simple ejemplificación, por lo cual las palabras forma semejante deben entenderse de manera amplísima, en concordancia con el crecimiento de las empresas y con las nuevas organizaciones que crea el empresario". Agrega que - "De acuerdo con todo lo expuesto, la distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo" y finaliza enfatizando que "en - los términos de la NUEVA LEY, es posible la celebración de CONTRATOS COLECTIVOS DE ESTABLECIMIENTO, lo que se explica por la distinta ubicación y por la diferencia de elementos de trabajo y de los costos de la vida"

CAPITULO VIII

"EL ESTABLECIMIENTO" EN EL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE

A) INFERENCIA EN NUESTRO TEXTO DE LA LEGISLACION MEXICANA

Con tales antecedentes podemos presumir que el legislador, al incluir el término "ESTABLECIMIENTO" en las disposiciones pertinentes de la contratación colectiva, lo hizo inspirado en la doctrina relacionada, entendiendo el término "ESTABLECIMIENTO" como unidad activa integrante de la empresa en el mismo sentido con que aparece definido en el art. 16 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana.

Prueba de ello se encuentra en lo expuesto por el doctor Marcos Gabriel Villacorta, quien en conferencia pronunciada el 20 de julio de 1973 en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de El Salvador, intitulada "ALGUNAS INSTITUCIONES DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO", (42) y que fue precisamente uno de los miembros de la comisión que redactó el Código de Trabajo de 1972, dice los siguientes: "En el tiempo que se estaba plasmando esta serie de disposiciones del Código de Trabajo, se estaba dando la Ley Federal de Trabajo en México y veíamos que allá los mexicanos también estaban en la misma actividad: tratado de afinar sus leyes". "También han entrado a dar dentro de ley, el concepto de empresa y el concepto de establecimiento. Ellos conciben la EMPRESA como una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y ESTABLECIMIENTO como una unidad técnica desprendida de la empresa que puede funcionar -

con autonomía técnica. Entonces, decimos nosotros, si a un concepto que ha dado la Ley Federal Mexicana, ya tenemos un auxilio, un medio para poder presentar a nosotros nuestras ideas. Dice la exposición de motivos de la Ley Federal. "El Proyecto recogió esta idea - en el art. 16: la empresa es la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital, bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica, que como cursal, oficina u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior" Aquí tenemos algo que nos puede servir para la DEFINICION Y SUENTENDIMIENTO de la Ley Laboral nuestra, porque, en realidad, cuando antes hemos hablado de esto, cuando antes hemos dialogado con colegas respecto a -- los conceptos de empresa, nos hemos encontrado que, si echamos mano del Derecho Mercantil, éste nos dá una idea de la empresa, que es distinto de la idea que dan algunas laboristas; si buscamos en la ciencia económica hallamos una idea de la empresa que es un tanto diferente de la del Derecho Laboral y de la del Derecho --- Mercantil, ahora una concepción más ajustada, de la Empresa dentro del Derecho del Trabajo, la podemos encontrar ahora en la nueva Ley Federal de Trabajo de México.

B) ANÁLISIS SOBRE LA INCLUSIÓN DEL TÉRMINO " ESTABLECIMIENTO "

Como antes lo afirmamos hubo cierta coincidencia en la actividad re-
formadora de la legislación laboral, tanto en México como en El Sal-
vador, pero al promulgarse el actual Código de Trabajo, para algunas
personas entendidas en materia laboral, se hizo caso omiso a las si-
guientes cuestiones: a) si la reforma sobre "quiénes pueden ser los
sujetos de la contratación, así como también cuál puede ser el cam-
po de aplicación de los contratos colectivos", como lo indicara Ma-
río de la Cueva, esto es si la inclusión del concepto "ESTABLECIMIENT
TO" es inconstitucional. Sobre esa cuestión formularemos algunas con-
sideraciones que nos inducen a creer y a sostener que la inclusión -
del término Establecimiento en el Código de Trabajo vigente, no es e-
inconstitucional a pesar que el Art. 190 de la Constitución Políti-
ca en su texto no contempla el término establecimiento. b) Si las con-
diciones referentes a "la distinta ubicación en la diferencia del --
costo de la vida", que fueron precisamente los que sirvieron de fun-
damento a la nueva ley Federal de Trabajo Mexicana para hacer posi-
ble la celebración de contratos colectivos de establecimientos, son
valederos en los estados unidos Mexicanos como en la República de El
Salvador, cierto es que en cuanto a superficie territorial los esta-
dos unidos Mexicanos tiene una extensión muchí mayor que la de la Re-
pública de El Salvador, pues este país tiene 21.393 kilómetros cua-
drados y los estados unidos Mexicanos su extensión territorial es -
de 1.972.546 kilómetros cuadrados, lo que equivale a decir que el te-
rritorio mexicano es 92. 2 veces mayor que nuestro territorio nacio-
nal, lo que significa que la totalidad del territorio de la Repúbli

ca de El Salvador, viene a representar el 1.08% de la superficie de los Estados Unidos Mexicanos, y en este país encontramos que hay estados con grandes extensiones territoriales como los de Chihuahua con 2.47 .87 kilómetros cuadrados, Sonora con 184.034 kilómetros cuadrados, Coahuila con 151.571 kilómetros cuadrados, Durango con 119.648 - kilómetros cuadrados, etc. es decir que existe una diferencia considerable entre las capitales de los mismos y las demás poblaciones del país. Con relación a la que existe entre la capital de San Salvador con el resto del país, Chalatenango, La Unión y Sononate, etc., pero la verdad es que a pesar que las distancias son relativamente cortas, los niveles de vida cambian considerablemente. Con lo anteriormente expuesto se puede afirmar que en nuestro medio el costo de la vida - como lo elementos de trabajo tienen valor para reglamentar el contrato de trabajo por establecimiento.

Recordemos que el Art. 190 de la Constitución Política vigente, establece que las estipulaciones que contengan los contratos colectivos "serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que los hubieren suscritos, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y tambien a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas - durante la vigencia de dichos contratos" Como lo manifesté anteriormente el texto del artículo se refiere a Empresa y no a establecimiento, sobre esto haré el siguiente análisis: Al interpretar la disposición constitucional del art. 190 Const. Polít. debemos analizarla, en el sentido de que la primera parte del artículo , señala la regla general de que la ley regulará las condiciones en que se celebren los contratos y las convenciones colectivas de trabajo, es decir que la -

norma primaria le dá base constitucional al contrato colectivo de trabajo en nuestro sistema jurídico y permite la regulación de las condiciones de los mismos a las leyes secundarias, para el caso del Código de Trabajo en la segunda parte del art. 190 de la Constitución Política citada, habla de que las estipulaciones que los contratos y conveniciones colectivos, contengan serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que los hubieren suscrito y la parte final dice que la ley establece el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, etc. Es preciso hacer notar que la primera parte de la disposición establece el principio base de las dos últimas disposiciones del mismo artículo, es decir que estas son ampliaciones de la primera, y cuando la norma mencionada nos dice que las estipulaciones de los contratos colectivos se aplicarán a todos los trabajadores de la empresa que los suscriban, está garantizando que las condiciones y prestaciones contenidas en ello, sean aplicables también a los trabajadores no pertenecientes al sindicato titular de la contratación colectiva y a los que ingresen posteriormente a los mismos; no debe pensarse que la Constitución esté restringiendo el campo de aplicación de la contratación colectiva solamente a las empresas y margene del mismo a los establecimientos, los cuales son -- parte técnica, con autonomía si se quiere, integrante de la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios de la empresa, tal como lo concibe el Derecho Mexicano del Trabajo. Pero sucede y este es el espíritu de la ley, los Establecimientos de una empresa pueden estar ubicados en diferentes sitios, lugares o zonas de producción, con variedad en cuanto al costo, mano de obra, niveles de vi-

da, etc. luego entonces resulta consecuente pensar en las diferencias existentes en la contratación colectiva para los diferentes demarcaciones territoriales, criterio que impera según como lo afirmé anteriormente en nuestro país, para la fijación de los salarios mínimos en las diferentes actividades económicas; así pues nuestra ley secundaria ha resuelto el problema creando el contrato colectivo por establecimiento, con base en el art. 199 C.C. primera parte, así mismo al hablar de establecimiento, nuestra legislación inspirada en el mismo principio, el sindicato de Empresa por Establecimiento art. 209 Inc. 2º del Código de Trabajo, dada las diferentes condiciones imperantes en los distintos establecimientos; no obstante de formar parte de una sola unidad económica, resultaría desnaturalizar la institución de la ley; pensar que si la misma está dando cabida al sindicato por establecimiento, se le niegue celebrar contrato por establecimiento, cuanto es el medio idóneo para lograr mejores condiciones y prestaciones a favor de sus agremiados.

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

1º) Se puede concluir que las corporaciones fueron formadas por patronos de un mismo oficio o profesión con la finalidad de evitar la competencia y defender los mercados de sus productos y no para proteger al trabajador, habiendo sido difícil el camino recorrido para que las asociaciones profesionales se convirtieran en sindicatos y se les diera la aceptación como algo natural en la industria, fue a costa de muchas vidas, como en el caso del movimiento obrero norteamericano y que al final obtuvieron mejores niveles de vida, siendo éste uno de los más altos del mundo, contando hoy día con los recursos económicos necesarios para obtener sus propias instituciones de asistencia social y medios de comunicación de masas, que les permiten enfrentarse en un plano de igualdad con las grandes sociedades anónimas y obligar a éstas a llegar a acuerdos justos.

2º) La Ley que permitió la constitución del sindicato en este país, se dió en agosto de 1950, esta misma ley prohibió la constitución de sindicato de sindicatos o sea las federaciones y confederaciones, se puede afirmar que la legislación laboral en El Salvador ha sido el resultado de concesiones otorgadas a los trabajadores por los poderes del estado y no por luchas de los trabajadores, esto ha dado lugar a que en nuestro país no existe un verdadero movimiento organizado con su propio espíritu de lucha y con las convicciones de sus propias fuerzas.

3º) Por otra parte a pesar del avance de la legislación laboral, siempre se ha discriminado a los trabajadores de la agricultura y domésticos; a los trabajadores del agro, no se los permita sindicalizarse, a pesar que a nuestro criterio la Constitución Política lo permite, ni siquiera se ha elaborado el Reglamento de que habla el Código de Trabajo que regulará sus funciones, sin embargo ha --dejado demostrado en el desarrollo de la TESIS que se ha legislado pero en forma lesiva.

4º) La introducción del contrato de ESTABLECIMIENTO en nuestra - legislación, sin duda alguna fue para facilitar el sistema administrativo de la empresa como unidad económica de producción de bienes y servicios, f. dando como campo de aplicación de los contratos los establecimientos, como unidad técnica integrante de la Empresa.

I N D I C E

Página

I N T R O D U C C I O N 1

INTRODUCCION DOCTRINICO-HISTORICO DE EL

CAPITULO UNICO-EVOLUCION JURIDICA DEL TRABAJO Y DEL DERECHO DEL TRABAJO..... 2

CAPITULO II -- LA ASOCIACION PROFESIONAL/DOCTRINA..... 17

CAPITULO III - LA ASOCIACION PROFESIONAL EN EL SALVADOR 26

CAPITULO IV- LA LIBERTAD SINDICAL..... 38

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO V - EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DOCTRINA 60

CAPITULO VI -HISTORIA DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL SALVADOR..... 86

CAPITULO VII - EL CONTRATO COLECTIVO EN EL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE..... 91

EL CONTRATO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTO

CAPITULO VIII- EL ESTABLECIMIENTO EN EL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE..... 96

CAPITULO IX-- C O N C L U S I O N E S..... 102

BIBLIOGRAFIA

- 1.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, MARIO DE LA CUEVA
DO. TOMOS, EDITORIAL PORRUA, S.A. México, 1964.
- 2.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, MARIO DE LA CUEVA
Primer Tomo, EDITORIAL PORRUA, S.A. México, 1974
- 3.- DERECHO COLECTIVO Y SOCIAL, ASOCIACIONES PROFESIONALES
Y CONVENIOS COLECTIVOS, DE LA CUEVA. DE FERRARI, Ltc.
EDICIONES DEPLAM, Buenos Aires 1973
- 4.- ESTUDIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
EDICIONES ELSEVIER, Buenos Aires 1967
- 5.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. ENRIQUE GUERRERO
EDITORIAL PORRUA, S.A. México 1970
- 6.- LEYES LABORALES DE EL SALVADOR a partir de 1950.
- 7.- CODIGOS DE TRABAJO (1963 y 1972)
- 8.- CONSTITUCIONES POLITICAS DE EL SALVADOR (1950-y 1962)
- 9.- DOCUMENTOS HISTORICOS DE LA CONSTITUCION POLITICA SALVADOREÑA
DE LOS MOVIMIENTOS CINCUENAL
- 10.- CARTA INFORMACION IBEROAMERICANA DE GENEVA (NOVENA
CONFERENCIA INTERNACIONAL IBEROAMERICANA, Bogotá, 1948)
- 11.- NUEVA LEY FEDERAL DE TRABAJO MEXICANA DE 1970
- 12.- CONSTITUCION POLITICA MEXICANA DE 1917 Y SUS REFORMAS
- 13.- REVISTAS DE TRABAJO DE EL SALVADOR Y MEXICO
- 14.- DICCIONARIO MILITAR, LIBRO UNICO, MAR Y TERRESTRE
G. C.M. LIBROS DE TORRES.