

077267

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LA INAMOVILIDAD
DE LOS
DIRECTIVOS SINDICALES

TRABAJO DE TESIS PRESENTADO
EN EL ACTO PUBLICO DE
SU DOCTORAMIENTO POR

JORGE ERNESTO RECINOS RAMOS

JULIO DE 1969

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DR. JOSE MARIA MENDEZ

SECRETARIO GENERAL

DR. JOSE RICARDO MARTINEZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. RENE FORTIN MAGAÑA

Handwritten notes on the left margin:
J. E. K. K. / 300 24-1/69
21 208

DEDICATORIA

A mis padres:

JORGE ANTONIO RECINOS CEA, y
ADELA RAMOS DE RECINOS
con profundo agradecimiento.

A mis hermanas:

ADELA Y ANA MARIA
con fraternal cariño.

A la memoria de mi hermano

JOSE ROBERTO
con permanente recuerdo.

*A todos mis familiares, compañeros y amigos
sinceramente.*

TRIBUNALES EXAMINADORES

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

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

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: *Dr. Napoleón Rodríguez Ruíz*
Primer Vocal: *Dr. Julio César Oliva*
Segundo Vocal: *Dr. José Antonio Morales Erhlich*

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: *Dr. Ricardo Pomero Guzmán*
Primer Vocal: *Dr. Gabriel Gallegos Valdez*
Segundo Vocal: *Dr. Roberto López Manguía*

ASESOR DE TESIS

DR. MARCOS GABRIEL VILLACORTA

TRIBUNAL EXAMINADOR DE TESIS

Presidente: *Dr. Salvador Navarrete Azurdia*
Primer Vocal: *Dr. Mauricio Roberto Calderón*
Segundo Vocal: *Dr. Orlando Baños Pacheco*

INDICE

	<i>Pág. No.</i>
	<i>I</i>
ORIGEN HISTORICO DE LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD	<i>I</i>
CAPITULO I a)	
QUIENES SON DIRECTIVOS SINDICALES	<i>1</i>
CAPITULO I b)	
ATRIBUCIONES DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES	<i>6</i>
CAPITULO I c)	
ATRIBUCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA	<i>14</i>
CAPITULO I d)	
REQUISITOS NECESARIOS PARA SER DIRECTIVO SINDICAL	<i>23</i>
CAPITULO I e)	
LEGISLACION COMPARADA	<i>30</i>
CAPITULO II a)	
LA INAMOVILIDAD	<i>35</i>
CAPITULO II b)	
EL TRASLADO	<i>41</i>
CAPITULO II c)	
EL DESMEJORAMIENTO	<i>45</i>
CAPITULO III a)	
MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA A SURTIR EFECTO LA INAMOVILIDAD	<i>47</i>
CAPITULO III b)	
SI ES NECESARIO PARA QUE SURTA EFECTO LA INAMOVILIDAD, QUE SEA CONOCIDA PREVIAMENTE POR AQUEL CONTRA QUIEN SE INVOCA	<i>52</i>
CAPITULO IV a)	
PROBLEMA SOBRE LA CONSTITUCIONA - LIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DEL AÑO DE GARANTIA SINDICAL ADICIONAL AL PERIODO DE ELECCION Y MANDATO QUE ESTABLECE EL CODIGO DE TRABAJO	<i>55</i>
CAPITULO V a)	
QUIENES SON LOS FAVORECIDOS POR LA INAMOVILIDAD	<i>64</i>
CAPITULO V b)	
APLICACION DE LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD A LOS DIRECTIVOS DE SECCIONALES DEPARTAMENTALES Y DE SUBSECCIONES DE EMPRESA.	<i>68</i>
CAPITULO V c)	
APLICACION DE LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD A LOS DIRECTIVOS DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	<i>75</i>

CAPITULO VI a)	DETERMINACION SOBRE SI LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD PUEDE INVOCARSE CONTRA CUALQUIER PATRONO PARA QUIEN EL DIRECTIVO SE ENCUENTRA TRABAJANDO ACTUALMENTE, O SI SOLO FRENTE AL PATRONO A QUIEN SERVIA CUANDO EL DIRECTIVO ADQUIRIO LA INAMOVILIDAD	86
CAPITULO VII a)	DETERMINACION SOBRE SI LA INAMOVILIDAD OPERA SOLO CUANDO EL SINDICATO DE QUE SE TRATA AFILIA UN PORCENTAJE DETERMINADO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PATRONO AFECTADO; O SI OPERA EN TODO CASO	88
CAPITULO VIII a)	CONVENIENCIAS E INCONVENIENCIAS SOBRE LA REELECCION DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES	90
CAPITULO IX a)	LA ACCION QUE TIENE EL DIRECTIVO SINDICAL, ANTE EL DESPIDO DE HECHO QUE HA SUFRIDO	94
CAPITULO IX b)	EL DIRECTIVO SINDICAL DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS O SEMIAUTONOMAS	100
CAPITULO X a)	TERMINACION DE LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD	103

ORIGEN HISTORICO DE LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD,
A PARTIR DE LA NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL
AMERICANA.

En la Novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá, el día treinta de marzo, del año de 1948, correspondió a la Comisión Quinta presentar ante las Delegaciones concurrentes, los documentos publicados con la clasificación CB-3 del "PROYECTO DE CARTA INTERAMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES".

En el Art.13. De ese proyecto se leía, Art. 13. - "TRABAJADORES Y PATRONOS TIENEN EL DERECHO DE ASOCIARSE LIBREMENTE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS; Y DICHAS ORGANIZACIONES TIENEN LA FACULTAD DE UNIRSE O FEDERARSE ENTRE SI. - TALES ORGANIZACIONES SINDICALES TIENEN DERECHO A PERSONALIDAD JURIDICA Y A SER DEBIDAMENTE PROTEGIDAS PARA EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS. SU DISOLUCION NO PUEDE IMPONERSE, SINO EN VIRTUD DE PROCEDIMIENTO JUDICIAL ADECUADO.

LA FORMACION, FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCION DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES NO ESTAN SUJETOS A FORMALIDADES DISTINTAS DE LAS PRESCRITAS PARA LOS SINDICATOS.

LAS CONDICIONES DE FONDO Y DE FORMA QUE SE EXIGEN PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES NO DEBEN LLEGAR HASTA COARTAR LA LIBERTAD DE ASOCIACION.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DEBEN PUBLI-

CAR ANUALMENTE EL ESTADO DE CONTABILIDAD".

El delegado de Colombia, propuso que se hiciera la enmienda al proyecto de la carta en el sentido siguiente: "Al Art. 13 debe introducirse un nuevo inciso, después del segundo, que venga a ser el tercero, en los siguientes términos:

"LOS MIEMBROS DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES, EN EL NUMERO QUE FIJE LA RESPECTIVA LEY Y DURANTE EL PERIODO DE SU ELECCION NO PODRAN SER DESPEDIDOS, TRASLADADOS NI DESMEJORADOS EN SUS CONDICIONES DE TRABAJO, SINO POR JUSTA CAUSA CALIFICADA PREVIAMENTE POR UN FUNCIONAMIENTO JUDICIAL O ADMINISTRATIVO".

El Doctor Mario de la Cueva, en la Octava Sesión de la Comisión Quinta llevada a cabo el día 24 de Abril de 1948, propuso la redacción siguiente:

Art. 26.) "LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS, SIN DISTINCION DE SEXO, RAZA, CREDO O IDEAS POLITICAS, TIENEN EL DERECHO DE ASOCIARSE LIBREMENTE PARA LA DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES, FORMANDO ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS, QUE, A SU VEZ, PUEDAN FEDERARSE ENTRE SI. - ESTAS ORGANIZACIONES TIENEN DERECHO A GOZAR DE PERSONERIA JURIDICA Y A SER DEBIDAMENTE PROTEGIDAS EN EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS, SU DISOLUCION NO PUEDE IMPONERSE, SINO EN VIRTUD DE PROCEDIMIENTO JUDICIAL ADECUADO.

LAS CONDICIONES DE FONDO Y DE FORMA QUE SE EXIJAN PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES Y SINDICALES NO

DEBEN LLEGAR HASTA COARTAR LA LIBERTAD DE ASOCIACION.

LA FORMACION, FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCION DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES NO ESTARA SUJETO A FORMALIDADES DISTINTAS DE LAS PRESCRITAS PARA LOS SINDICATOS.

LOS MIEMBROS DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES, EN EL NUMERO QUE FIJE LA RESPECTIVA LEY DURANTE EL PERIODO DE SU ELECCION, NO PODRAN SER DESPEDIDOS, TRASLADADOS DE EMPLEO , NI DESMEJORADOS EN SUS CONDICIONES DE TRABAJO, SINO POR JUSTA CAUSA CALIFICADA PREVIAMENTE POR LA AUTORIDAD COMPETENTE".

Después de este largo recorrido, la disposición queda redactada definitivamente en la Carta de Garantías Sociales, en la siguiente forma:

"Art. 26) Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

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

La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formali-

dades prescritas para los sindicatos.

LOS MIEMBROS DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES, EN EL NUMERO QUE FIJE LA RESPECTIVA LEY, Y DURANTE SU PERIODO DE ELECCION Y MANDATO, NO PODRAN SER DESPEDIDOS, TRASLADADOS DE EMPLEO, NI DESMEJORADOS EN SUS CONDICIONES DE TRABAJO, SINO POR JUSTA CAUSA, CALIFICADA PREVIAMENTE POR LA AUTORIDAD COMPETENTE". (1)

Este Artículo de la Carta de Garantías Sociales fué recogido por el Legislador del cincuenta en el Art. 192 de la Constitución Política con algunas supresiones y más tarde en la Constitución de 1962 en el Art. 191 Cn. P.

Siendo desarrollado el concepto de inamovilidad por la Ley secundaria, en el Art. 212 del C. de Tr., y tal como se encontraba en la Ley de Sindicatos Art. 36, anterior al Código de Trabajo. ●

.....
(1) Actas y Documentos. Novena Conferencia Internacional - Americana. Bogotá, Mayo 30, 1948. Volumen V. pág.113.

CAPITULO I. a)
QUIENES SON DIRECTIVOS SINDICALES.

En nuestro Código de Trabajo no encontramos un concepto expreso sobre quienes son Directivos Sindicales; sin embargo podemos deducirlo de los Arts. 203 No. 3, 199 literal a) No. 1o., 199 literal b) No. 1o., 195 literal d), 198, 204 inc. 1o., 195 literal e), todos del Código de Trabajo, que en lo pertinente dicen:

Art. 203 "Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere: No. 3o. ser miembro del Sindicato elector".

Art. 199 "Las Asambleas se dividen en Generales, Seccionales y Sub-Seccionales, pudiendo ser ordinarias o extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que le señala la ley y los estatutos respectivos, son las siguientes:

A-- De las Asambleas Generales:

1o.- Elegir anualmente a los miembros que integran la Junta Directiva General.-"

B-- De las Asambleas Seccionales y de las Sub-Seccionales:

1o.- Elegir anualmente a los miembros de las Juntas Directivas Seccionales o Sub-Seccionales".

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

d) El número de miembros de la o las Juntas Directivas, que no podrá ser menor de tres ni mayor de once".

Art. 198 "El Gobierno de los Sindicatos será ejercido por las Asambleas y las Juntas Directivas. En todo caso, la Asamblea General será la máxima autoridad del Sindicato".

Art. 204 inc. 1o. "Son obligaciones de las Juntas Directivas Generales, además de las propias de administrar y dirigir el Sindicato y de las que les impongan las leyes y los estatutos".

Art. 195 "Los estatutos de las Asociaciones Profesionales deberán expresar:

e) *La designación del miembro o miembros de la Junta Directiva que, conjunta o separadamente, tendrá la representación judicial y extrajudicial de la Asociación, sin que el número de éstos pueda exceder de tres".*

En consecuencia, en base a dichas disposiciones podemos concluir diciendo que los Directivos Sindicales son aquellos asociados electos como miembros integrantes de la Junta Directiva por las Asambleas Generales, Seccionales o Sub-Seccionales y en el número indicado por los estatutos de la respectiva Asociación Profesional, encargados de administrar, dirigir y, alguno o algunos de ellos, representar judicial y extrajudicialmente al Sindicato.

"Gobiernan los directores a los sindicatos, pero deben someterse a la ley común para éstos: no pueden modificarla y sus atribuciones no pasan, tampoco, del cumplimiento de los fines establecidos por los estatutos. Cabe, sí, en casos urgentes, suplir el silencio de los acuerdos de orden general; pero esta facultad extraordinaria se encuentra siempre supeditada al cumplimiento de las normas primarias que el sindicato se ha dado al determinar el contenido de sus estatutos. En realidad, esa situación excepcional, que faculta a los directores incluso a dictar normas para suplir los acuerdos de las asambleas generales, es puramente de gobierno; de tal manera que las facultades de los directores se conciben exclusivamente como poder de ejecución.

El modo de obrar de este órgano de ejecución no puede ir más allá de las facultades reglamentarias concedidas por el núcleo de asociados. Si los directores actúan fuera de esos límites, incurrir en responsabilidad y no obligan sus acuerdos a la entidad; lo mismo que el mandatario, cuando se excede en las atribuciones conferidas por su poderdante, no obra por éste, por

que falta la voluntad de él para obligarse. Poseen límites taxativos los poderes que encarnan los directores del sindicato, rebasado los cuales no actúan ya en nombre de la entidad, sino en el propio; empero, a la asociación le corresponde la facultad de revalidar los actos siempre que sean convenientes para ella.

Las directivas de los sindicatos deben actuar conforme a la voluntad expresada por las asambleas o juntas generales. Si se desenvuelven dentro del mandato conferido, esto es, de conformidad con los estatutos de la entidad o de acuerdo con la voluntad expresa de la asamblea, comprometen a la asociación; pero si actúan fuera de los límites de dichos estatutos o acuerdos, entonces obran en nombre propio. La buena o mala fe de los órganos representativos de las entidades, manifestada por las individualidades que ejecutan la voluntad colectiva, no puede plantearse sino dentro de las facultades que hubieran sido concedidas. Así, si un representante de la entidad pretendiera realizar operaciones ajenas a los fines de la misma, los contratos que firmara, excediéndose de los límites expresos del mandato conferido, no obligarían a la entidad; pues es previsible que, de lo contrario, se exigiera el título invocado y, al conocerse, cabría apreciar si se había obrado o no según los términos del mandato." (1).

Revisando nuestro ordenamiento jurídico laboral no encontramos disposición expresa determinante de la responsabilidad de los directivos sindicales, respecto a los asociados o al Sindicato mismo, por los actos que realicen como tales.

Unicamente establece que las asociaciones profesionales de trabajadores responderán, cuando suscriban un contrato co-

.....

(1) Guillermo Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo. págs. 516 y 517.

lectivo de trabajo, con su patrimonio social por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato, y de preferencia con el llamado Fondo de Reserva creado al efecto. Art. 195 literal j) y 237 inciso segundo Código de Trabajo.

Sin embargo, siendo esa función de Dirección y Administración un verdadero mandato, los directivos sindicales que la realizan tienen las responsabilidades que los mandatarios tienen para con sus mandantes, en este caso, el sindicato. En consecuencia, pues, "lo que una persona ejecuta a nombre de otra, estando facultada por ella o por la Ley para representarla, - produce respecto del representado iguales efectos que si hubiere contratado él mismo". Art. 1319 C.C.

" Art. 1882 C.C. El mandatario que ejecuta de buena fe un mandato nulo o que por una necesidad imperiosa sale de los límites de su mandato, se convierte en un agente oficioso".

"Art. 1914 C.C. El mandatario que ha excedido los límites de su mandato, es solo responsable al mandante; y no es responsable a terceros, sino:

1o.- Cuando no les ha dado suficiente conocimiento de sus poderes:

2o.- Cuando se ha obligado personalmente".

"Art. 1915 Inc. 1o. C.C. El mandatario es obligado a dar cuenta de su administración".

" Art. 1916 C.C. Debe el mandante los intereses legales de dineros de éste que haya empleado en utilidad propia.

Debe asimismo los intereses del saldo que de las cuentas resulte en contra suya, desde que haya sido constituido en mora".

"Art. 1917 C.C. El mandatario es responsable tanto de lo que ha recibido de terceros en razón del mandato, aún cuan-

do no se deba al mandante, como de lo que ha dejado de recibir por su culpa. "

" Art. 1921 Inc. 2o. C.C. El mandatario responderá de la inejecución del resto en conformidad al Artículo 1927. "

" Art. 1927 C.C. La renuncia del mandatario no pondrá fin a sus obligaciones, sino después de transcurrido el tiempo razonable para que el mandante pueda proveer a los negocios encomendados.

De otro modo se hará responsable de los perjuicios que la renuncia cause al mandante; a menos que se halle en la imposibilidad de administrar por enfermedad u otra causa, o sin grave perjuicio de sus intereses propios. "

Para suplir la omisión legal antes mencionada, las Asociaciones Profesionales de trabajadores acostumbran, en sus respectivos estatutos, establecer los límites o alcances de dicho mandato y asimismo las sanciones a que se hacen acreedores aquellos Directivos que se extralimitan en sus funciones y su responsabilidad para con el Sindicato.

Las atribuciones de los Directivos Sindicales están determinadas por los estatutos de cada Asociación Profesional en base a los objetivos de las mismas y los cuales difieren por los fines diferentes de cada Sindicato en particular; por eso no puede establecerse un patrón que determine las atribuciones de cada miembro de la Junta Directiva de cada Sindicato, pues los objetivos diversos perseguidos por ellos establecen las variantes. En términos generales y tomando en cuenta que en la mayoría de los casos las Juntas Directivas se integran con el Secretario General, el Secretario de Organización y Estadística, el Secretario de Relaciones, el Secretario de Finanzas, el Secretario de Asistencia y Previsión Social, el Secretario de Prensa y Propaganda, el Secretario de Actas y Acuerdos, el Secretario de Cultura y Educación Sindical, Primer Secretario de Conflictos, Segundo Secretario de Conflictos y Tercer Secretario de Conflictos; dichas atribuciones podrían ser:

Del Secretario General:

- a) Presidir las sesiones de la Junta Directiva General y de la Asamblea General, en la forma que lo expresa el estatuto respectivo;*
- b) Convocar a Asamblea General para celebrar las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias;*
- c) Firmar todos los documentos importantes, tales como recibos, bonos, Credenciales, carnets, etc.; asimismo, deberá autorizar con su firma la documentación expedida por el resto de Secretarios y visar documentos de pago de la Secretaría de Finanzas;*
- d) Elaborar la Agenda para las Sesiones de la Junta Directiva y Asambleas Generales;*
- e) Rendir informe mensual de sus actividades a la Jun-*

ta Directiva General; en relación con este informe, deberá ser por escrito, dará las explicaciones pertinentes a quienes las soliciten;

f) Juramentar a los miembros del Sindicato;

g) Autorizar las erogaciones que se destinen a los gastos generales del Sindicato hasta las cuantías establecidas en el estatuto;

h) Organizar la oficina Central, el personal, el archivo y velar porque los Libros del Sindicato se lleven en forma debida;

i) Resolver los problemas de carácter inmediato y urgente que se presenten en el aspecto administrativo;

j) Vigilar la disciplina del personal de empleados al servicio del Sindicato, pudiendo esto alcanzar o no la facultad de nombrar o despedir a los mismos, de acuerdo a lo que al respecto dispongan los estatutos;

k) Asesorar a las comisiones que nombre la Junta Directiva General y extender las Credenciales a sus miembros;

l) Preparar un informe general sobre su actuación que servirá de base para elaborar la Memoria del Sindicato;

m) Presentar y suscribir los contratos y convenciones colectivas de trabajo en los lugares de trabajo en que el Sindicato tenga afiliados, pudiendo hacerlo conjunta o separadamente con el Primer y Segundo Secretario de Conflictos según lo dispongan los estatutos;

n) Representar a los miembros afiliados al Sindicato en los conflictos que se le presenten, pudiendo hacerlo conjunta o separadamente con otro u otros de los miembros de la Junta Directiva, en base a los estatutos.

Atribuciones del Secretario de Organización y Estadística:

- a) *Recoger toda información sobre actividades del Sindicato; y dar cuenta de ella a la Junta Directiva General;*
- b) *Llevar un libro de Inscripciones, debidamente autorizado, en el que se anotarán los nombres de los afiliados y las generales completas de los mismos;*
- c) *Llevar el archivo del Sindicato y un control o record de cada uno de los miembros, a fin de que éste sirva a la Asamblea General para los nombramientos y elecciones que se efectúen;*
- d) *Mantener activa la labor de organización, con el objeto de que pertenezcan al Sindicato el mayor número de trabajadores;*
- e) *Levantar las estadísticas de los miembros del Sindicato;*
- f) *Mantener la disciplina entre los miembros del Sindicato en los lugares de trabajo.*

Atribuciones del Secretario de Relaciones:

- a) *Estrechar los vínculos de amistad con los demás sindicatos de trabajadores;*
- b) *Luchar por la unidad de los trabajadores, a través de la solidaridad, del respeto y de la mutua comprensión;*
- c) *Dar cuenta a la Junta Directiva y a la Asamblea General de todas las proposiciones y sugerencias hechas por otras organizaciones de trabajadores Nacionales o Internacionales;*
- d) *Establecer relaciones con los Sindicatos dedicados a la misma actividad en Centro América y otros países.*

Atribuciones del Secretario de Finanzas:

- a) *Elaborar, al iniciar su gestión, el presupuesto anual del sindicato y someterlo a consideración de la Junta Directiva*

General;

b) Custodiar los bienes del Sindicato;

c) Responder del estado de caja de la Secretaría de Finanzas y llevar la contabilidad de la Organización;

d) Firmar todos los documentos que tengan relación con su secretaría y rendir un informe mensual a la Junta Directiva sobre el estado económico del Sindicato;

e) Depositar los fondos sindicales en una o más Instituciones Bancarias de la localidad. Para este efecto abrirá una cuenta bancaria a nombre del Sindicato, registrándose para tal efecto las firmas del Secretario General, Secretario de Organización y Estadística y del Secretario de Finanzas, respectivamente, dejando para gastos imprevistos urgentes las cantidades necesarias en carácter de fondo circulante, hasta la cantidad que los estatutos designen;

f) Presentar cuentas a la Asamblea General siempre que la Comisión de Hacienda o el Auditor nombrado por ésta lo solicitaren;

g) Colectar las cuotas de admisión, las ordinarias y extraordinarias, por las que deberá extender recibos;

h) Hacer corte de caja trimestral y dar conocimiento del mismo a la Junta Directiva General y a Asamblea General;

i) Velar por la debida aplicación del presupuesto general, siendo a la vez responsable solidariamente con los demás Secretarios, respecto al correcto manejo de los fondos;

j) Presentar, al concluir sus funciones, un estado de cuentas a la Junta Directiva General y al nuevo Secretario de Finanzas, acompañando los documentos y comprobantes de caja correspondientes; y,

k) Entregar, por inventario, a quien lo sustituya tempo-

ral o definitivamente, en presencia de los demás miembros de la Junta Directiva General, todos los bienes, fondos y demás efectos a su cargo pertenecientes al Sindicato. De esta entrega deberá levantarse el acta correspondiente.

Atribuciones del Secretario de Asistencia y Previsión Social:

a) Llevar un registro estadístico de los sindicalizados enfermos en el que aparezcan los datos que se estimen necesarios para fines de información, en relación con asistencia médica y económica;

b) Estar pendiente del estado de salud de los miembros del Sindicato y proporcionarles la ayuda que necesiten;

c) Visitar las dependencias Asistenciales, ya sean particulares, de Beneficiencia Pública o del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, con el objeto de interesarse de la atención a que son acreedores los trabajadores enfermos afiliados al Sindicato;

d) Presentarse, lo más rápido posible, juntamente con el Secretario General, a los lugares donde ocurrieren accidentes de trabajo a los afiliados;

e) Investigar las causas de muerte, incapacidad, cesantía involuntaria, de los afiliados con el objeto de informar a la Junta Directiva General;

f) Recabar los datos necesarios, en casos de enfermedad profesionales y comunes, accidentes de trabajo o comunes ocurridos a los sindicalizados, con el objeto de facilitar la labor respectiva al Secretario de Organización y Estadística y a los Directivos que representan judicial y extrajudicialmente al Sindicato;

g) Velar porque los patronos establezcan botiquines efi-

*cientes en los lugares de trabajo para atender los casos de -
emergencia;*

*h) Estudiar las Leyes y Reglamentos sobre Riesgos -
Profesionales, Seguridad e Higiene del Trabajo y cualquier cuer-
po jurídico sobre esta materia, así como velar por su cumpli-
miento.*

Atribuciones del Secretario de Prensa y Propaganda:

a) Redactar el órgano publicitario del Sindicato;

*b) Difundir, por todos los medios posibles, las ventaja-
s que logra el trabajador que se afilia al Sindicato;*

*c) Mantener activa la propaganda del Sindicato en gene-
ral y en los sectores en que se tenga planeado organizar activi-
dades;*

*d) Visitar, con la periodicidad determinada en los esta-
tutos, a las Secciones o Sub-Secciones del Sindicato, a fin de
enterarse de la situación de las mismas y coordinar las labo-
res de Prensa de la Organización;*

*e) Dar publicidad a los acontecimientos trascendentales
del Sindicato; formular las réplicas sobre las noticias que lasti-
men los intereses de la Organización y los agradecimientos por
las noticias que la beneficien; asimismo, colaborar estrechamen-
te con la Secretaría General;*

Atribuciones del Secretario de Actas y Acuerdos:

*a) Llevar dos libros de actas; uno de ellos se destina-
rá para las Sesiones Ordinarias y Extraordinarias de la Junta
Directiva General; y el otro, servirá para las Sesiones de Asam-
blea General;*

*b) Asistir en sus funciones al Secretario General y auto-
rizar los acuerdos y disposiciones del mismo, siempre que ac-*

túe dentro de las facultades legales;

c) Certificar las Actas de las Sesiones de Asamblea - General, de la Junta Directiva General, así como también los acuerdos tomados por las mismas;

d) Informar, a quienes lo soliciten, sobre las actas o puntos de las mismas, previa autorización de la Junta Directiva General;

e) Tomar nota y redactar los acuerdos de la Junta Directiva General y de la Asamblea General, los cuales deberán asentarse en el Libro correspondiente de Actas;

f) Dar lectura a los acuerdos cuando sea solicitado por la Junta Directiva General o por miembros del Sindicato en Asamblea General.

Atribuciones del Secretario de Cultura y Educación Sindical:

a) Organizar la Biblioteca del Sindicato;

b) Velar porque la cultura general de los afiliados alcance un nivel aceptable y procurar que éstos tengan un comportamiento decoroso;

c) Organizar cursos de Capacitación Sindical para todos los miembros del Sindicato;

d) Preparar cursillos, Actos Culturales, Ciclos de Conferencias de tipo sindical, etc., para elevar la educación y cultura de sus afiliados.

Atribuciones de los Secretarios de Conflictos:

a) Estudiar los conflictos de trabajo ocurridos a miembros del Sindicato, asesorándose según lo estime conveniente por el Departamento Jurídico del Sindicato;

b) Estudiar cuidadosamente la legislación laboral y pre-

sentar proyecto de reformas a la Junta Directiva General, para su consideración;

c) Velar porque se respeten los derechos de los trabajadores e informar debidamente a la Junta Directiva y a la Asamblea General sobre los incidentes que a aquellos les ocurrieren, en el desempeño de su trabajo;

d) Velar porque la huelga, en su caso, se acuerde de conformidad a la ley;

e) Luchar porque se establezcan mejores condiciones de trabajo para los afiliados;

f) Velar porque se cumplan fielmente las estipulaciones contenidas en los contratos y convenios colectivos de trabajo; y reportar sin tardanza, a la Junta Directiva General, sobre cualquier violación a las mismas;

g) Intervenir personalmente en los conflictos que afectan a los afiliados.

CAPITULO I. c)
ATRIBUCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Las atribuciones de los Directivos, según hemos visto, son diferentes a las encomendadas a la Junta Directiva, las - cuales están reguladas específicamente en el Art. 204 C. de Tr.

Art. 204 No. 1o. C. de Tr. - " 1a. Llevar un libro para el registro de los miembros del Sindicato, uno de Actas y Acuerdos y los de Contabilidad que fueren necesarios. Tales libros serán autorizados y sellados por la Sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social".

En el Libro de Actas se hace constar todo lo ocurrido en las Asambleas, tales como proposiciones, resoluciones, resultados de las elecciones y nombres de las personas que resultaron electas. -

El Libro de Acuerdos sirve para consignar, las resoluciones a que han llegado las Asambleas Generales, Ordinarias o Extraordinarias en los casos de elección anual de miembros que integran la Junta General, aprobación de los estatutos y - sus reformas, aprobación del presupuesto anual de ingresos o egresos de todo el sindicato, acuerdos de expulsión de uno o más miembros del sindicato, aceptación, como miembros del sindicato, de los empleados de confianza y representantes patronales, disolución del sindicato, acuerdos de huelgas, y en general todas las atribuciones detalladas en el Art. 199 C. de Tr.

"Los libros de Contabilidad necesarios". - Se sobreentiende que para llevar libros de contabilidad es necesario tener conocimientos especiales en materias contables; pues podría - creerse que peca de exigente nuestro legislador; pero lo cierto es que la obligación la impone el Código no materialmente a los miembros integrantes de la Junta Directiva, pudiendo estos

contratar servicios de personas entendidas en dichas materias y en la práctica eso es lo que ocurre. El Art. 26 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo nos habla de la Sección, que tendrá a su cargo la vigilancia y fiscalización de todas las asociaciones profesionales, a que se refiere el Libro II del Código de Trabajo en lo que se refiere a la custodia y administración de sus bienes. Y el Art. 13 de la mencionada Ley, establece que la sección respectiva que autoriza y sella los libros de actas, de acuerdos y los de contabilidad, es la de Asociaciones Profesionales.

Art. 204 No. 2 C. de Tr.

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

"la misma sección" es la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a que se refiere el numeral anterior y que en la legislación laboral previa al Código de Trabajo se conocía como Sección de Sindicatos y de contratación colectiva. Ya sabemos en base a lo dispuesto en el Art. 199 letra a) No. 1o. C. de Tr., que la elección de los directivos sindicales se verifica anualmente, y en este numeral se establece que dentro de los diez días siguientes al de la toma de posesión y no de la elección, es que se debe comunicar a la Sección de Asociaciones Profesionales los cambios de los titulares de las Juntas Directivas. Cuando ha ocurrido expulsión, suspensión o separación de un sindicalizado, el plazo de los diez días

comienza a contarse a partir de la fecha del acuerdo, pero tratándose de un sindicato perteneciente a una federación que en los estatutos de la misma se ha atribuido a ésta las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por dicho sindicato, ¿a partir de cuándo se van a comenzar a contar los diez días si de la resolución se interpuso recurso de apelación?. Es lógico pensar que hasta cuando quede firme el acuerdo, pues éste podría ser revocado por la Federación.

"la suspensión", la cual es una medida disciplinaria, puede estar contemplada en los estatutos y si la Asamblea General la impone debe ser mediante un acuerdo, el cual deberá comunicarse a la Sección respectiva del Ministerio, dentro de los diez días de que habla la ley.

"O separación de los miembros del sindicato". La separación debemos tomarla como renuncia, y la fecha a partir de la cual tendría que contarse los diez días, tendría que ser la del acuerdo de la aceptación de la renuncia, ya que la renuncia no se perfecciona con la sola interposición de la misma.

"Y cada seis meses, la nómina de los miembros del Sindicato". Con el único fin de facilitar a las autoridades administrativas, la vigilancia, en lo relativo al cumplimiento de las obligaciones impuestas por las leyes a las asociaciones profesionales. El Ministerio de Trabajo tendrá que ser exigente, con el objeto de que sean cumplidos los requisitos establecidos en el Art. 210 literal a) C. de Tr., debiendo imponer como sanción la disolución del sindicato en caso necesario.

Art. 204 No. 3.

"Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes".

El Código de Trabajo en este ordinal establece la forma directa de cobrar las cuotas sindicales, a que están obligados los miembros de las asociaciones profesionales; pues la forma indirecta está establecida en el Art. 214 del C. de Tr., por medio de retención verificada por el patrono, en virtud de comunicación dada por el Juez.

Art. 204 No. 4o.

"Depositar los fondos y valores del sindicato en una o más instituciones bancarias de la República, sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante en su propia tesorería para atender los gastos de pequeña cuantía". Esta es una medida tendente a proteger el patrimonio sindical, ya que éste estará más seguro en instituciones bancarias que en poder de la asociación profesional, con el objeto de evitar malversaciones, dilapidaciones, fraudes, hurtos y robos. En nuestro medio, aún en el inicio de las actividades de las asociaciones profesionales, se han causado lesiones graves en el patrimonio sindical por parte de directivos sindicales, colocándose en el ámbito del Derecho Penal por lo que no debería permitirse ser directivo sindical a quienes han lesionado, bajo cualquier forma, el patrimonio de las asociaciones profesionales. Nuestra ley unicamente requiere para ser Directivo Sindical, Art. 203 No. 3o., " ser de honradez notoria". No ha sido el Código de Trabajo vigente tan minucioso como la Consolidación de Leyes de Trabajo del Brasil, que según el Art. 19 del Decreto Ley 1402 (530 de la Consolidación de Leyes mencionadas) "no serán elegibles para funciones administrativas o representativas; b) los que no tuvieran aprobadas las cuentas de ejercicios en el cargo de administración; c) los que hubieren lesionado el patrimonio de cualquier asociación profesional", y continúa diciendo la referida ley: "cesan en su

mandato los miembros del Directorio, o del Consejo, en los casos de malversación o dilapidación del patrimonio". (2). En este caso la cesación de los directivos viene por orden de la ley y no por acuerdo de los asociados.

Lo relativo al fondo circulante es con el objeto de facilitar la administración del sindicato.

"Art. 204 No. 5o. Rendir cuentas cada seis meses a la Asamblea General o cuando diez o más miembros del sindicato de trabajadores o dos del de patronos, lo pidieren por escrito."

Este ordinal, en términos más generales se encuentra en el Art. 195 letra h) del C. de Tr., en donde se establece la obligación de la Directiva de rendir semestralmente cuentas detalladas a las Asambleas respectivas; en este numeral se establece el mismo principio con la modalidad de que cuando diez o más miembros del sindicato de trabajadores o dos del sindicato de patronos solicitan por escrito, la rendición de cuentas, antes de los seis meses, debe efectuarse dicha rendición.

"Art. 204 No. 6o. - Franquear los libros del sindicato a los delegados de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, a fin de comprobar el cumplimiento de la ley."

El Art. 216 del C. de Tr., establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social vigilará si las organizaciones sindicales, se ajustan a las prescripciones legales. Y el Art. 23 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, establece una comisión integrada por delegados tanto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Economía, pudiendo prác-
.....

(2) Guillermo Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo. págs. 521 y 522.

ticar dichos Ministerios investigaciones en los libros del sindicato, separadamente o conjuntamente y en base al Art. 207 literal e) C. de Tr., está prohibido a los sindicatos suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de trabajo, ocultarles datos, o estorbar las investigaciones que deben realizar los mismos. Si los sindicatos violan esta prohibición, se les impone la sanción contemplada en el Art. 209 C. de Tr., inciso segundo, consistente en suspensión y cuando incurren por dos veces en la pena de multa, por el mismo motivo, en el lapso de un año serán suspendidos. Otra razón por la cual se justifica la intervención de los Ministerios de Trabajo y Economía, es por las consecuencias que se deducen del Art. 421 inc. 2o. C. de Tr., que a la letra dice: " Se presume que la huelga es imputable al patrono o al sindicato de patronos en su caso , - cuando éstos proporcionen maliciosamente al Director General del Departamento Nacional del Trabajo o al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, datos inexactos o documentos falsos sobre su situación económica y contable, con el objeto de justificar su negativa a acceder a las peticiones de los trabajadores.

Art. 204 No. 7o.

"Someter anualmente a la Asamblea General la memoria de sus actividades."

Otra disposición semejante está contemplada en el Art. 199 - letra a) No. 7. solo que en términos más generales.

Art. 204 No. 8o.

"Vigilar las votaciones en las Asambleas, especialmente en lo relativo a la singularidad y secreto del voto".

Este numeral establece una atribución de vigilancia a la Junta Directiva, debiéndolo hacer en las votaciones en las Asambleas en lo relativo a la singularidad y secreto del voto,

por tratarse de un órgano director y administrativo del sindicato, con el fin de mantener la esencia de la asociación profesional y uno de los caracteres eminentemente democráticos en que está inspirado el sindicato salvadoreño, es la singularidad y secreto del voto y en base al Art. 201 inc. 2o. C. de Tr., deberá serlo en los "casos de elecciones, aprobación de memorias o cuentas que deben rendir las Juntas Directivas, y para acordar las huelgas; en todos los demás casos el voto será público".

Art. 204 No. 9o.

"Negociar las convenciones y contratos colectivos de trabajo, de conformidad a lo que prescriben para tal efecto las disposiciones de este Código sobre contratación colectiva".

Negociar el contrato colectivo, es realizar las pláticas preliminares que culminan en la celebración del contrato colectivo y celebrarlo es suscribir el contrato colectivo, valga la aclaración, pues en nuestro Código de Trabajo ha habido mal empleo de la palabra "negociar" por que se ha confundido con la celebración; en este literal se ha empleado la palabra negociar correctamente, o sea como la serie de pláticas preliminares sostenidas con el patrono, tendentes a obtener la celebración del contrato colectivo.

Para don Mario de la Cueva negociar el contrato colectivo es celebrarlo, pues en el Derecho Mexicano, la Junta Directiva como órgano del Sindicato no solo tiene funciones de dirección y administración, sino también la representación del sindicato; en nuestra legislación no es así.

En este literal se establece como obligación de la Junta Directiva, la negociación del contrato colectivo, de tal ma-

nera siendo once miembros los integrantes de la misma, los once dirigentes sindicales, una parte, o uno de ellos, en tal carácter podrán ir a platicar con el patrono, con el fin de ponerse de acuerdo y llegar a un entendimiento formal sobre la celebración del contrato colectivo, esto lo confirma el Art. 228 C. de Tr., en donde dice: "Art. 228. - La negociación del contrato colectivo se llevará a cabo por las correspondientes Directivas Sindicales, las cuales podrán encomendar la negociación a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos". Desde luego si conviene a los intereses de la Directiva, podrán encomendar la negociación del contrato a un apoderado, el cual podría intervenir con Poder General o especial ya que la ley no ha distinguido.

En base al Art. 199 No. 5o., La Asamblea General tiene como atribución, aprobar los contratos y convenciones colectivas de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de todos los miembros del sindicato, es decir que podrían haber modificaciones sugeridas por la Asamblea, pues es imposible que la Junta Directiva haya resuelto todo, y en virtud de las sugerencias formuladas por la Asamblea General; la Junta Directiva le comunica al patrono dichas modificaciones y si el patrono las acepta, entonces informa a la Asamblea General que todo ha sido aceptado y una vez recibido el referendum de la Asamblea General es que el proyecto de contrato colectivo se firma no por todos los miembros de la Junta Directiva que han ido a negociar el contrato colectivo, sino por los representantes judiciales y extrajudiciales de la asociación y por el patrono, - Art. 195 letra e) que reza de la siguiente manera "La designación del miembro o miembros de la Junta Directiva que, conjunta o separadamente, tendrá la representación judicial y extraju-

dicial de la asociación, sin que el número de éstos pueda exceder de tres".

Art. 204 No. 10o. - "Proporcionar los datos e informes que sobre cuestiones relativas a las actividades del sindicato, les pida el Ministerio de Trabajo y Previsión Social."

Con el objeto de asegurar el cumplimiento de la ley y la administración del sindicato, una disposición semejante está regulada en el Art. 216 C. de Tr., que dice: "Art. 216.- La vigilancia de las organizaciones sindicales para comprobar si se ajustan a las prescripciones legales en el desarrollo de sus actividades, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social . La vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos estará a cargo de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, por medio del organismo correspondiente".

CAPITULO I, d)
REQUISITOS NECESARIOS PARA SER
DIRECTIVO SINDICAL.

Los requisitos que deben reunirse para ser miembro de la Junta Directiva, están taxativamente enumerados en el Art. 203 del C. de Tr., pues los dirigentes sindicales, deberán tener distintas condiciones de idoneidad al total de los asociados, debiendo recaer dichos cargos entre los más aptos del grupo; sin embargo, de la sola lectura del Art. 203 C. de Tr., se evidencia la poca exigencia de la ley, con respecto a quienes serán los encargados de administrar y dirigir a las asociaciones profesionales.

Analizaré brevemente cada uno de los numerales contemplados por el Art. 203.

Art. 203 No. 1o. - "Ser salvadoreño por nacimiento".

El ser directivo sindical es un derecho reservado en la ley a favor de los salvadoreños por nacimiento, para evitar con ello que extranjeros inescrupulosos, al llegar a detentar un cargo de tal naturaleza, pretendan que el sindicato sustente doctrinas contrarias al sistema democrático.

¿ Y quiénes son salvadoreños por nacimiento ?

El Art. 12 de Cn. P. lo determina en los siguientes términos:

"Art. 12. - Son salvadoreños por nacimiento:

- 1o. - Los nacidos en el territorio de El Salvador, hijos de padre o madre salvadoreño u originario de alguna de las Repúblicas de Centro América, o de padres desconocidos;*
- 2o. - Los hijos de padre o madre salvadoreño, nacidos en el extranjero;*
- 3o. - Los descendientes de hijos de extranjeros nacidos en El Salvador, que dentro del año siguiente a su mayoría de edad no opten por la nacionalidad de*

sus padres; y

- 40.- *Los originarios de los demás Estados que constituyeron la República Federal de Centro América, que teniendo domicilio en El Salvador, manifiesten ante la autoridad competente su voluntad de ser salvadoreños.*

Art. 203 No. 2 C. de Tr. "Ser mayor de veintiún años o habilitado de edad". Esto confirma que nuestro Código de Trabajo, está de acuerdo con nuestro Código Civil.

El Art. 1316 C.C. dice: "Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

"No. 1o. - Que sea legalmente capaz".

¿Cuándo una persona es legalmente capaz? La respuesta nos la dá el mismo Art. 1316 C.C. inciso último en donde dice: "La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el Ministerio o la autorización de otra". Y el Art. 1317 C.C. establece la capacidad de ejercicio de todas las personas al decir " Toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la ley declara incapaces".

Esta capacidad es extensiva a los menores de veintiún años en ciertos casos especiales y en virtud de la habilitación de edad, definida en el Art. 296 C. C. que dice: "Art. 296.- La habilitación de edad es un privilegio concedido a un menor para - que pueda ejecutar todos los actos judiciales y extrajudiciales, y contraer todas las obligaciones de que son capaces los mayores de veintiún años, excepto, aquellos actos u obligaciones de que la ley le declara incapaz". De tal manera que - este Art. 296 C.C., también determina la capacidad civil para los mayores de veintiún años y la incapacidad civil para los -

menores de veintiún años.

Creo personalmente que nuestra legislación laboral se preocupó únicamente del desarrollo físico de los Directivos en un afán de ponerse de acuerdo con nuestra legislación civil, aquella exigiendo como requisito para ser directivo, veintiún años y ésta, estableciendo la capacidad civil de todas las personas, a quienes son mayores de veintiún años; olvidándose de su preparación técnica o intelectual y no poniéndose a tono con un principio constitucional establecido en el Art. 198 de la Cn. F., que dice: "Art. 198. - Todos los habitantes de la República tienen el derecho y el deber de recibir educación básica que los capacite para desempeñar consciente y eficazmente su papel como trabajadores, padres de familia y ciudadanos. La educación básica incluirá la primaria, y cuando la imparta el Estado será gratuita". La palabra trabajador la ha tomado nuestra constitución en su más amplio sentido, comprendiendo a los empleados, obreros de la ciudad y obreros campesinos. Para don Guillermo Cabanellas trabajador es, "la persona física quien ejecuta habitualmente un trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, ejecutando una actividad subordinada, esto es a quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otro que con su propia organización, cualquiera que sean sus dimensiones, sabrá hacer converger aquellas energías hacia el logro de los fines que se proponga alcanzar." (3)

El Art. 40. C. de Tr., define al trabajador muy escuetamente.

De tal manera nuestro Código Laboral nada dice en cuanto a la preparación de los Directivos Sindicales, estableciendo un verdadero vacío, y si la Cn. F., establece que es un derecho y un deber de los habitantes de la República, de re-
.....

(3) Guillermo Cabanellas. Introducción al Derecho Laboral.

Tomo II. pág. 77.

cibir educación básica, la cual incluye la primaria, esta exigencia debería figurar como requisito en este artículo; sobre todo tratándose de quienes tienen funciones rectoras dentro de la asociación profesional.

"Art. 203 No. 3o. - Ser miembro del sindicato elector".

En la ley de sindicatos de trabajadores el Art. 22 decía: ""Art. 22. - Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere: No. 3o. - Ser miembro del Sindicato Elector o de la seccional respectiva, según el caso".

Y en base al Art. 196 inc. 2o. C. de Tr., "Las secciones departamentales se refieren a los Departamentos administrativos de la República y podrán constituirse tantas subsecciones como empresas en que el sindicato tenga afiliados". Pongamos un ejemplo: si se forma el sindicato de gremio de los pilotos automovilistas de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, ese sindicato del gremio de los pilotos automovilistas, puede dividirse en tres secciones, la sección de San Salvador, la sección de Santa Ana y la sección de San Miguel. Tal como está el Art. 203 No. 3o. del C. de Tr., se le suprimió la siguiente leyenda: " o de la seccional respectiva, según el caso". Con el objeto de darle mayor flexibilidad aumentando el campo de aplicación del numeral tercero del Art. 203 C. de Tr.; pues en base a la ley de sindicatos, si éste estaba organizado en seccionales era necesario, que la Directiva estuviera integrada por miembros de las respectivas seccionales, y el miembro de la sección de Santa Ana no podía formar parte de la Junta Directiva de la seccional de San Salvador, ahora en cambio basta con ser miembro del sindicato elector, para ser miembro de la Directiva del Sindicato, de tal manera que ahora, un piloto automovilista de la seccional de Santa Ana puede ser Directivo Sin-

dical de la seccional de San Salvador, pero no podría ser Directivo de la seccional de Santa Ana y San Salvador, a la vez, pues el Art. 203 No. 6) C. de Tr., lo prohíbe expresamente.

"Art. 203 No. 4o. - Ser de honradez notoria". For tratarse de dirigentes de la asociación profesional es necesario este requisito, con una garantía para todos los asociados, pues es el abanderado de quienes lo han designado su representante, y como tal debe constituir el ejemplo que guía el desempeño de los demás, debiendo el directivo sindical como obligación extremar al máximo su rendimiento y su conducta, para ejemplo de los compañeros que representa.

"Art. 203 No. 5. - No ser empleado de confianza ni representante patronal".

Este ordinal se refiere a empleados de confianza como a trabajadores distintos de los que, según el Art. 6 C. de Tr., desempeñan funciones de dirección o de administración en la empresa o sea los llamados Representantes Patronales. Sin embargo, el Art. 44 No. 3o. C. de Tr. nos habla de la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador que desempeña cargo de dirección. - En consecuencia, nuestra legislación laboral aparentemente confunde dichos calificativos; no obstante, analizando detenidamente los artículos mencionados podemos sostener que empleado de confianza es un término amplio, aplicable a aquellos trabajadores "donde está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (1) Mientras que representante patronal pueda ser considerado como una especie del gé-
.....

(1) Mario de la Cueva. Ob. Cit. T. I. pág. 423.

nero, empleado de confianza, y se caracteriza, entre otras cosas por participar en el trabajo propio del patrono ya que goza de la facultad de hacer uso de su iniciativa propia para el logro de una mejor administración y dirección de la empresa; representan, como su nombre lo indica al patrono ante los demás - trabajadores, dirigiendo y vigilando la prestación de sus servicios, para lo cual gozan de un poder de mando sobre ellos; su dependencia o subordinación al patrono es mínima y se encuentran tan ligados a él, que podría sostenerse que no pertenecen a la clase trabajadora o sea que no tienen las aspiraciones de ésta ni sienten sus necesidades. (2)

Consecuentemente con lo expuesto, concluyo sosteniendo que no todo empleado de confianza tiene que ser representante patronal pero, eso si, todo representante patronal es empleado de confianza. Para el caso una persona que desempeñe en la empresa un cargo de fiscalización o vigilancia será empleado de confianza del patrono, pero no necesariamente representante de éste ante los demás trabajadores.

La razón de la negativa para esta categoría de trabajadores de optar a los cargos de dirección de la Asociación Profesional, estriba en que por su propia naturaleza representan los intereses del patrono y velan por ellos, por consiguiente mal podrían representar los intereses de la clase asalariada.

"Art. 203 No. 6. - No formar parte de otra Junta Directiva del mismo sindicato", este ordinal es con el objeto de po-

.....

(2) Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo. 2o. Semestre-- 1954.
Sentencia pronunciada por la Segunda Dirección del Departamento Nacional del Trabajo; San Salvador, a las quince horas del día veintiséis de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro.

ner coto a las intenciones de algunos directivos de dominar todas las secciones, tratando de controlar la dirección y administración de todo el sindicato, convirtiéndolo muchas veces en instrumento político, desfigurando el carácter eminentemente democrático en que está inspirado el sindicato salvadoreño.

CAPITULO I . e)
LEGISLACION COMPARADA.

ARGENTINA!

"La antigua legislación de la Argentina, sobre asociaciones profesionales, evidenciaba notables ventajas sobre la promulgada posteriormente, en lo que se refería a las directivas de los sindicatos. La ley 14.455 establece, en su artículo 10, que "la dirección y administración de las asociaciones profesionales será ejercida por un organismo directivo constituido por un número mínimo de cinco miembros elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados mediante el voto directo y secreto de los mismos".

En cuanto a los requisitos que la ley establece para ocupar cargos directivos son: a) mayoría de edad; b) que se haya desempeñado en la actividad profesional de la asociación de que se trate por un término no menor de dos años; c) que cumpla los demás requisitos que establezcan los estatutos.

El artículo 11 de la Ley 14.455 establece que "la mitad, como mínimo, de los cargos directivos y representativos de las asociaciones profesionales serán desempeñados por argentinos".

BRASIL.

La Consolidación de las Leyes del Trabajo dedica los artículos 522 a 526 a la administración del sindicato; y los artículos 529 a 532, a las elecciones sindicales. El artículo 522 determina que la administración del sindicato será ejercida por un directorio constituido, como máximo, de siete y, como mínimo, de tres miembros y de un consejo fiscal de tres miembros, elegidos por la Asamblea General; a su vez la directiva procede a elegir al presidente del sindicato.

Para el ejercicio del derecho de voto y para la investidura en cargo de administración o representación económica o

profesional, de acuerdo con el artículo 529 del citado cuerpo de leyes, es necesario: a) que el asociado tenga más de seis meses de antigüedad en el grupo social y más de dos años de ejercicio de la actividad o de la profesión en la base territorial del sindicato; b) ser mayor de dieciocho años; c) estar en el goce de sus derechos sindicales.

Según el artículo 19 del Decreto-1.402 (530 de la Consolidación de Leyes) no serán elegibles para funciones administrativas o representativas; a) los que profesaren ideologías incompatibles con las instituciones o los intereses de la Nación; b) los que no tuvieran aprobadas las cuentas de ejercicios en el cargo de administración; c) los que hubieren lesionado el patrimonio de cualquier asociación profesional; d) los que no estuvieren, desde dos años antes, por lo menos, en el ejercicio efectivo de la profesión, dentro de la base territorial del sindicato o en la de la representación profesional económica; e) los que observaren mala conducta, debidamente comprobada; f) los que fueren empleados del sindicato o de la asociación de grado superior.

Cesan en su mandato los miembros del directorio, o del consejo, en los casos de malversación o dilapidación del patrimonio, grave violación de los estatutos, ausencia prolongada sin licencia ni permiso previo del lugar donde esté situado el sindicato, alejamiento del ejercicio de la profesión y aceptación de funciones remuneradas dentro del propio sindicato o de cualquiera otra agrupación profesional.

Dado que la competencia del consejo fiscal está limitada a inspeccionar la gestión económica del sindicato, las funciones de la directiva abarcan todas las cuestiones relacionadas con el gobierno de la entidad y no reservadas a la Junta General.

La ley Brasileña prohíbe la reelección, para el período inmediato de cualquier miembro de la directiva y del consejo fiscal; y exige que el cargo de presidente sea desempeñado por brasileño nato. Los demás cargos de administración y representación se encomendarán a brasileños.

CHILE.

Los sindicatos serán dirigidos por un directorio de cinco personas, que deberán reunir los siguientes requisitos: 1) tener 21 años; 2) ser chileno, no obstante, pueden ser directores los extranjeros con más de 5 años de residencia, cuyo cónyuge sea chileno, o viudo de cónyuge chileno con hijos chilenos, y los residentes por más de 10 años en Chile; 3) saber leer y escribir; 4) no haber sido condenado ni hallarse actualmente procesado por crimen o simple delito; es necesario condiciones de honradez y moralidad para administrar un sindicato, pues a veces se manejan fondos cuantiosos; 5) tener cédula de identidad personal; 6) haber hecho el servicio militar obligatorio o haber sido eximido legalmente; este requisito carece de razón de ser, porque nada tiene que hacer el servicio en los cuarteles con la dirección de una asociación sindical. Tratándose de directores de un sindicato industrial, se requerirá tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa (artículo 376). Las funciones de directores son gratuitas (artículo 377); mediante esta disposición se trata de impedir que los directores se fijen así mismos sueldos a su antojo, y que la administración sindical sea motivo de lucro, lo cual contribuye a la formación de una clase de dirigentes profesionales. Constituido el directorio provisional, se dará cuenta al Inspector del Trabajo y al Jefe de la empresa donde el sindicato se organice, si éste es industrial; si es profesional, se hará una publicación por 3 días en un diario de la localidad (Artículo 378);

cumplidos estos requisitos, los directores de los sindicatos gozarán de fuero o inamovilidad, no pudiendo ser separados de la empresa sino con acuerdo del Juez del Trabajo, el que lo otorgará en los casos del artículo 90. del Código, o sea, en los de terminación del contrato, con excepción de los señalados en los números 1o., 2o, y 4o, de dicho artículo, esto es, terminación del plazo, conclusión del trabajo o servicio que dieron su origen al contrato, y voluntad del patrón para poner término al contrato; la misma garantía regirá para los candidatos a miembros del directorio provisional o definitivo que hayan sido designados en Asamblea preparatoria celebrada en el mes anterior a la elección; (1) .

FRANCIA.

El artículo 4o. del Libro III del Código del Trabajo dispone que "los miembros de cualquier sindicato profesional encargados de la administración o de la dirección del sindicato deben ser franceses y gozar de sus derechos civiles". A esos dos requisitos habría que agregar el de ser miembro del sindicato y pertenecer a la profesión correspondiente a la entidad, elementos establecidos en la antigua Ley de 1884.

De acuerdo con el mismo Código, las mujeres pueden participar, aún siendo casadas, en la administración o dirección del sindicato a que pertenezcan; pero se prohíbe tal intervención a los menores de dieciséis años, aunque están autorizados para ingresar en los sindicatos.

.....

(1) . Francisco Walker Linares. Nociones elementales de Derecho del Trabajo. págs, 397 y 398.

ITALIA'

Según los términos de la Ley del 3 de abril de 1926, cada asociación debía tener un presidente o secretario que la dirigiera, representase y fuera responsable de su funcionamiento. El presidente o secretario se nombraba o elegía de acuerdo con las normas establecidas en los estatutos; pero cuando se trataba de nombramientos o elección de presidentes o secretarios de las asociaciones nacionales interregionales y regionales, no producía efecto sin la aprobación por real decreto, previa propuesta del Ministerio competente y del titular del Interior, aprobación revocable en cualquier momento.

MEXICO.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de México, podrá participar en la administración y dirección de un sindicato obrero quien pertenezca a él y tenga más de dieciséis años; ningún extranjero que sea miembro de un sindicato podrá desempeñar puestos en la directiva de la agrupación. Las mujeres casadas no solo están autorizadas a ingresar en los sindicatos, sino a participar en su dirección y administración, siempre que ejerzan una profesión y oficio.

Las directivas del sindicato, de conformidad con el artículo 250 de la citada ley, están obligadas a rendir a la Asamblea General de sus asociados, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración de los fondos del mismo, obligación que no puede dispensarse. (2).

.....
(2) Guillermo Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo.
págs. 519, 521, 522.

La garantía de inamovilidad de que gozan los directivos sindicales tiene por fundamento, proteger a la asociación profesional contra la mala fé de la parte patronal, tendente a amular en lo posible, la actividad de los directivos. Está encaminada a la formación de la asociación profesional, evitando las represalias que se traducen en despido, de los patronos contra aquéllos; y dotándolos de la independencia necesaria para el desempeño de sus funciones sindicales.

El concepto de inamovilidad está establecido en el Art. 212 del C. de Tr., usando los mismos términos y palabras que ha empleado el inciso último del Art. 191 de la Constitución Política; y tal como se encontraba en la Ley de Sindicatos, Art. 36, anterior al Código de Trabajo. Así:

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

El Art. 191 inc. último Cn. P., establece: "Los miembros de las Directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente."

El Art. 36 de la Ley de Sindicatos de Trabajadores disponía: "Los miembros de las directivas de los sindicatos, constituídos o en formación, electos de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de su elección"

o mandato, hasta después de un año de haber cesado en su cargo, sino por justa causa calificada previamente ante la Delegación e Inspectoría Departamental de Trabajo respectiva, de conformidad a la ley correspondiente".

Un concepto semejante al contemplado en nuestra legislación, se encuentra en el Art. 405 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, al definir la inamovilidad de la siguiente manera: "La garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el Ministerio de Trabajo". - (1)

Diversos son los sistemas seguidos en la legislación latinoamericana con respecto a la inamovilidad, pudiéndose agrupar de la siguiente manera las distintas corrientes: a) legislaciones que para proteger a los dirigentes sindicales obligan a la empresa a reservar el empleo y no poderlos despedir después de su reincorporación, sin justa causa, y durante el lapso fijado en la ley; b) legislaciones que solo permiten el despido de los dirigentes mediante justa causa con la autorización previa de la autoridad administrativa; c) legislaciones que amplían el fuero sindical al mantenimiento de la totalidad de las condiciones de trabajo para los dirigentes sindicales, no pudiendo ser trasladados, sancionados, ni objeto de medida alguna disciplinaria, - salvo con justa causa y autorización de la autoridad competente. (2)

En la legislación Argentina, la redacción de la garantía de inamovilidad es diferente a la nuestra, y se le llama fuero sindical. El Art. 40 de la Ley de trabajadores de asociaciones profesionales dispone: " los trabajadores que por razón de ocupar cargos elec-
.....

(1) Guillermo Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo. Pág. 769.

(2) Guillermo Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 768.

tivos o representativos en asociaciones legalmente reconocidas o en organismos que requieran representación gremial, dejen de prestar servicios en sus empleos, tendrán derecho a la reserva del mismo - por parte del empleador, y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones sindicales, no pudiendo ser despedidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus funciones. -

(3)

Los beneficios que otorga la Ley Argentina por el mal llamado fuero sindical, en orden a la estabilidad en el empleo son: a) posibilidad de que el trabajador por causa de su actividad sindical pueda retirarse de la empresa, suspendiendo el contrato de trabajo; b) la obligación de la empresa de reservar el empleo y reincorporar al trabajador una vez que cese en su mandato; c) considerar el tiempo de suspensión del contrato de trabajo como de servicios prestados a los efectos de su antigüedad; d) no poder ser despedidos sin justa causa, durante un año después de su reincorporación. (4)

Vemos entonces que en la ley Argentina se establece el derecho para el directivo sindical consistente en que el patrono - debe reservarle su puesto siempre, estableciendo la estabilidad en el empleo en una forma directa, como derecho de regresar a su puesto, de ser reincorporado al mismo . Y sigue diciendo el mismo Art. 40 de la Ley Argentina "con la garantía de no poder despedirlo, salvo justa causa legalmente reconocida, por el término de un año después de su reincorporación". O sea cuando establece la prohibición, se está refiriendo al año de gracia, de que habla el Art. 212 C. de Tr., y se ve que la redacción del artículo mencionado es diferente a la del artículo pertinente en la legislación Argentina; pero nuestra disposición no es original en cuanto a ese año que se ha aumentado,

.....

(3) Guillermo Cabanellas. Ob. Cit. 749. -

(4) Guillermo Cabanellas. Ob. Cit. 754. -

sino que es una imitación con redacción diferente de lo que dispone la legislación Argentina. -

El Art. 28 No. 6o. inc. 1o. parte final del C. de Tr., dice: "Asimismo estará obligado el patrono a conceder licencia a los directivos sindicales, siempre que la respectiva organización lo solicite, para que puedan desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo.

Y el mismo Art. No. 6o. inc. 2o. parte final " Los directivos sindicales gozarán de licencia por el tiempo necesario, pero el patrono no estará obligado a reconocerles prestación alguna por esta causa".

El principio de que parte la disposición antes mencionada es la de que el Directivo sindical está desarrollando sus labores en la empresa y para poder desempeñar ese cargo de directivo sindical a cabalidad, necesita ausentarse de la misma y consiguientemente necesita el permiso del empresario, el cual deberá solicitarse con intervención del sindicato a que pertenece y una vez éste se ha concedido, puede el directivo ausentarse de la empresa por el tiempo necesario con el objeto de desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de su cargo.

El Art. 32 C. de Tr., establece las causales de suspensión del contrato individual de trabajo, con el objeto de proteger a los trabajadores frente a los peligros de carácter económico y la décimo tercera dice: "13a. - Por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores".

En virtud de las disposiciones comentadas tendríamos que llegar a la siguiente conclusión: en base al Art. 28 No. 6o., el permiso concedido por el patrono procederá, en los casos en que la ausencia del trabajador, que es directivo, sea por unos pocos días; en cambio, cuando aquél tenga que ausentarse por bastante tiempo, operará la suspensión del contrato individual de trabajo. -

En consecuencia, la inamovilidad es una garantía establecida por la Ley a favor de los Directivos Sindicales, en virtud de la cual éstos no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el Juez competente.

Su finalidad es proteger, en definitiva, a la Asociación Profesional de Trabajadores contra la conducta maliciosa del patrono, tendente a dificultar o anular la consecución de los fines sindicales.

Como vemos, la protección conferida por nuestra legislación al directivo sindical, es en contra de su despido, traslado o desmejoramiento, dejando por fuera la suspensión disciplinaria y la separación del cargo; sin embargo y ante esta falta de protección, podría plantearse la siguiente situación: un patrono dispone no utilizar los servicios de un miembro de la Junta Directiva del Sindicato formado en su empresa, para lo cual imparte órdenes en el sentido de no permitírsele la entrada al establecimiento, pero cumpliendo, por lo demás, con todas sus obligaciones, inclusive la primordial pagar el salario, Art. 28 C. de Tr." - Son obligaciones de los patronos: 1o. Pagar al trabajador su salario en la forma, cuantía, fecha y lugar establecidos en el Capítulo I, del Título Tercero de este Libro".

Con esta actitud patronal se le está vedando al directivo sindical su derecho de cumplir con la actividad propia de su cargo y así mismo se daña su dignidad profesional y, no obstante, no existe en nuestra legislación disposición legal alguna que proteja a la Asociación Profesional contra éstos desmanes patronales. A lo sumo procedería: La petición del trabajador, ante Juez competente, para que se declare terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono en base al Art. 29 causal 8a. C. de Tr.,

"Por violación a las prohibiciones contenidas en el Art. 29 o bien, conforme al Art. 476 C. de Tr., verse incurso en una multa hasta de quinientos colones por violación a lo dispuesto en el Libro Segundo, Título Primero, Capítulo I., Art. 182."

Art. 182 C. de Tr. "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;

c) - Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

d) - Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y

e) - Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional".

De la redacción actual del Art. 212 C. de Tr. incisos 1o. y del 191 inciso último de la Cn. P., pareciera que la ley emplea - como sinónimas las palabras traslado y desmejoramiento, ya que éstas están unidas por la conjunción "o"; sin embargo el espíritu del legislador fué diferente. Esto lo confirma la redacción del Artículo - contenido en el Título XI Capítulo III, del Proyecto de la Constitución Política; que fue sometida a discusión a la Asamblea Nacional Constituyente de 1950, el cual era del tenor literal siguiente: "LOS MIEMBROS DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES SERAN EXCLUSIVAMENTE - SALVADOREÑOS POR NACIMIENTO; Y DURANTE EL PERIODO DE SU ELECCION Y MANDATO NO PODRÁN SER DESPEDIDOS, TRASLADADOS DE LUGAR, NI DESMEJORADOS EN SUS CONDICIONES DE TRABAJO, SINO POR JUSTA CAUSA, CALIFICADA PREVIAMENTE POR LA AUTORIDAD COMPETENTE".

Después de haber sido discutido el Artículo antes transcrito fué aprobado con la misma redacción que apareció en dicho proyecto; sin embargo al ser decretada, sancionada, proclamada y publicada la Constitución Política de 1950, en el Título XI, "Régimen de Derechos Sociales", Capítulo II, "Trabajo y Seguridad Social", el - Art. 192 inciso último fué del tenor literal siguiente: "Los miembros de las Directivas Sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente". (1)

En las disposiciones mencionadas y contempladas en la exposición de motivos del proyecto de Constitución Política de 1950,

(1) Todos los datos anteriores - fueron tomados de los Documentos Históricos, surgidos de las jornadas de la Asamblea Nacional Constituyente, al elaborar la Carta Magna de El Salvador de 1950. Págs. 227, 259 y 315.

la redacción fué feliz, pues se dió a la palabra traslado y a la palabra desmejoramiento su verdadero significado; pero, inexplicablemente, los señores Diputados de aquella época suprimieron en la Cn. P. a continuación de "traslado", la leyenda "de lugar", tal vez por considerar una redundancia de la ley el que un directivo sindical fuera trasladado de lugar, ocasionando con la supresión aludida a las disposiciones mencionadas, una aparente confusión de los términos traslado y desmejoramiento, pues cuando el proyecto fué aprobado apareció el Art. 192 Cn. P. inc. último con la supresión referida, redacción que fué incorporada al Art. 212 inc. I.º C. de Tr., en lo pertinente.

La regla consiste en que el trabajador no debe ser trasladado de un lugar a otro, sin mediar causa justa. Pero esta regla no reviste carácter absoluto, porque el patrono tiene poder discrecional para trasladar al trabajador de un lugar a otro, cuando así lo exijan razones de orden técnico y económicas dentro de la empresa, en ejercicio del "Jus Variandi" que tiene en la misma. Desde luego, éste derecho se encuentra limitado por los intereses de los trabajadores, pues si el traslado efectuado por voluntad unilateral del patrono altera en forma considerable las condiciones de la relación laboral, el traslado se convierte en acto abusivo.

En todo caso, el traslado de un lugar a otro debe ser con el consentimiento del trabajador aunque le beneficie o le perjudique, como cuando trabaja en una ciudad distante del lugar de su domicilio y es trasladado a su propio domicilio; o cuando un trabajador que presta sus servicios en una población lejana, asciende, por vacante, a un cargo, en otro establecimiento de la empresa situado en la capital .

Muchas veces el traslado se efectúa con la intención de perjudicar al trabajador, aumentándole los gastos de transporte y alimentación, no constituyendo dicho traslado ninguna ventaja para la empresa, "Imagínese el perjuicio del trabajador que tuviera que

mal vender su casa para adquirir otra en el nuevo lugar de sus actividades y que lograra la revocación del traslado, que lo sometería a otra operación ruinosa como la primera, sin posibilidad ya de recuperar su antiguo hogar". (2)

Para todo trabajador, el no aceptar un traslado que le pretende imponer su patrono, es un derecho que le confiere la ley. Como hemos visto anteriormente el Art. 47 No. 10; en relación con el Art. 23 No. 6o. C. de Tr., le dá al trabajador la facultad de poder pedir la terminación de su contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Sin embargo, si el trabajador no ejercita esa acción en treinta días contados a partir de la fecha en que ocurre el traslado, ella prescribe conforme al Art. 459 C. de Tr.; en consecuencia, tendrá que aceptar obligatoriamente el traslado o de lo contrario abandonar la empresa o verse despedido, si no acata las órdenes de su patrono al respecto; de conformidad al Art. 44 No. 13 C. de Tr. -

Pero en el caso de los Directivos Sindicales, entendemos que esa aceptación tácita del traslado a que nos referimos en el párrafo anterior, no puede darse, pues en aquella estamos frente a la renuncia de un derecho conferido por la ley, que solo mira al interés individual del renunciante y no está prohibida su renuncia. Pero en el caso del Directivo, el derecho a no ser trasladado, no mira solo su interés individual, sino que vela por la existencia de la asociación profesional, es pues, en interés de ella que se ha estatuido ese derecho. Sin embargo, al directivo sindical, no se le puede obligar coactivamente a que no acepte el traslado; luego entonces, dado un caso semejante, consideramos que es la Asociación Profesional la llamada a imponer la sanción disciplinaria a ese directivo sindical que la perjudica, aceptando dicho traslado, sanción que podría llegar hasta la separación del cargo de directivo sindical, o, según la gravedad del caso hasta la exclusión del sindicato.

.....
(2) G. Cabanellas. Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen III, Pág. 426. -

Tendríamos que concluir diciendo que el traslado consiste en el hecho de que el directivo sindical que presta sus servicios en un establecimiento sea trasladado a otro de la misma empresa. Pongamos un ejemplo para entender lo explicado. Los trabajadores que prestan sus servicios en una empresa y en el establecimiento situado en el centro de la ciudad forman un sindicato de empresa, los directivos electos no podrán ser trasladados al establecimiento que la misma empresa tiene en otro lugar de la ciudad, porque un principio constitucional y la ley secundaria lo prohíben.

El actual proyecto de Código de Trabajo-1969-, en el Art. 248 inciso segundo, regula el traslado en los siguientes términos: "Para los efectos del inciso anterior, se entiende que el Directivo Sindical es trasladado, cuando por disposición patronal se le destina a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distintos a aquéllos en que labore".

CAPITULO II. c)
EL DESMEJORAMIENTO.

Podemos entender como desmejoramiento todo acto o decisión patronal, en virtud del cual se modifican, en perjuicio grave para el trabajador, las condiciones pactadas por éste con su patrono, reguladoras de la relación laboral.

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral, esas condiciones podrían ser, entre otras, el trabajo convenido; horario de trabajo, salario pactado y la forma, período y lugar de pago. Art. 23 No. 3o., 7o., 8o., y 9o. C. de Tr..

En consecuencia existirá desmejoramiento en las condiciones de trabajo del Directivo Sindical, cuando a éste se le destine a desempeñar un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato, y con ello se le rebaje de categoría, o se provoque un daño, ya sea moral, económico o físico, por ir en detrimento de la salud del trabajador o significar un agravio moral para éste; para el caso, si se conviene que laborará como motorista de camiones y posteriormente se le da el cargo de mozo de servicio en los mismos.

También habrá desmejoramiento cuando le es modificada, en su perjuicio la cuantía del salario pactado o sea cuando le es reducido su salario.

"La transferencia del trabajador de un horario diurno a otro nocturno, o la reducción del horario con disminución del salario, pueden significar alteraciones fundamentales en la relación laboral..."(1).

Este derecho, conferido a los directivos sindicales, por el Art. 212 C. de Tr., a no ser desmejorados en sus condiciones de trabajo, no es exclusivo de esta categoría de trabajadores, sino que es común para todo asalariado. Así lo establece nuestro Código de Trabajo en algunas de las causales de terminación del contrato de trabajo contenidas en el Art. 47. Sin embargo, tratándose de un trabajador común y corriente, los efectos del desmejora-

(1) Guillermo Cabanellas. Contrato de Trabajo. Pág. 420. -

miento son que el patrono puede verse demandado por dicho trabajador, pidiendo la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono y nada más, pero al tratarse de un directivo sindical el patrono puede verse obligado a conferirle las anteriores condiciones de trabajo de que gozaba y las cuales le han sido desmejoradas y además por no haber sanción especial, podría verse incurso en una multa hasta de quinientos colones, de conformidad al Art. 476 C. de Tr. -

CAPITULO III . a)

*MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA
A SURTIR EFECTO LA INAMOVILIDAD.*

Siendo uno de los objetivos de la garantía de inamovilidad de los directivos sindicales, el que éstos puedan desempeñar el cargo encomendado, por la Asociación Profesional, con una seguridad plena de que su actividad en beneficio de la clase asalariada no les acarreará la pérdida de su trabajo; es importante determinar el momento a partir del cual éstos gozarán de dicha garantía.

Art. 191 inciso último Cn. P. "Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente."

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

Según nuestra constitución política la inamovilidad surte efecto desde el momento en que los directivos son electos y en base al Código de Trabajo, desde que los directivos sindicales comienzan a ejercer sus cargos, pero la ley no determina el momento en que los directivos empiezan a ejercer sus cargos; por eso ha surgido la discusión en torno a la inamovilidad, sobre si ésta empezará a surtir sus efectos, desde el momento en que son electos los directivos o desde que toman posesión de sus cargos, Dividiéndose las opiniones en pro y en contra.

Quienes sostienen la primera situación argumentan de la siguiente manera: La finalidad primordial de la garantía de inamovilidad consiste en proteger al directivo sindical contra las re-

presalias que puede tomar el patrono y que generalmente se traducen en despido de aquél, con el objeto de destruir la actividad encaminada a la formación de la asociación profesional. La tal garantía de inamovilidad deberá manifestarse eficazmente, en el sentido de que debe favorecer a los directivos electos, evitando los obstáculos a la formación de los sindicatos y el funcionamiento de los que ya están formados.

Quienes sostienen la segunda situación argumentan de la siguiente manera: En base al Art. 212 C. de Tr., la inamovilidad comienza a surtir efecto desde que los directivos sindicales toman posesión de su cargo, pues éstos, al ser electos ostentan el cargo y lo ejercen hasta que toman posesión del mismo, porque si aceptáramos que la inamovilidad surte efecto desde el momento en que los directivos sindicales son electos, por existir un lapso entre la elección de la nueva Junta Directiva y la toma de posesión en sus respectivos cargos de los miembros integrantes de la nueva Junta Directiva, se estaría protegiendo con la garantía de inamovilidad a una doble Junta Directiva, la que está por salir y la entrante, lo cual no está permitido por el Art. 195 C. de Tr. "Los estatutos de las Asociaciones Profesionales deberán expresar: d) El número de miembros de la o las Juntas Directivas, que no podrá ser menor de tres ni mayor de once; ..."

El Art. 191 inc. último de nuestra Constitución Política establece el principio de la inamovilidad de los directivos sindicales "durante el período de su elección y mandato" y el Art. 212 C. de Tr., lo establece "durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones".

Del tenor literal de ambas disposiciones no se obtiene la intención clara y terminante que el legislador tuvo al estable-

cer esa garantía, en cuanto a la determinación precisa del momento a partir del cual se empieza a gozar de la misma, ya que la Constitución Política nos habla de período de elección y mandato y el Código de Trabajo de período de ejercicio del cargo o mandato. Sin embargo consideramos que la interpretación correcta de ambas disposiciones es la siguiente: El principio constitucional al decir "período de su elección o mandato", significa el período durante el cual el directivo sindical ejercerá su mandato o sea aquél para el cual ha sido electo. La disposición de la Ley Secundaria no hace más que trasladar este principio y habla de "período de ejercicio de su cargo o mandato" o sea aquél período durante el cual el directivo sindical estará ejerciendo dicho cargo; en virtud de lo cual creemos que no existe contradicción entre la Constitución Política y el Código de Trabajo.

La falta de claridad que hemos señalado estriba en que ninguna de las disposiciones citadas establecen cuando o en que momento empieza el directivo sindical a ejercer su cargo o mandato; sin embargo, creemos que es lógico entender que dicho cargo o mandato, como cualquier otro, se empieza a ejercer al tomar posesión del mismo y no en el momento en que se es designado o electo para desempeñarlo.

Hemos visto que la garantía de inamovilidad es concedida por nuestra ley a favor de quienes ostentan y ejercen el cargo, aunque la asociación profesional de trabajadores que dirigen no tenga personería jurídica, o sea, un sindicato constituido que es aquél que ya se fundó, pero que todavía no ha obtenido personería jurídica y es el mismo que está en vías de obtenerla. Un sindicato está constituido cuando ya se firmó el acta de fundación y se ha enviado el acta original por medio de los delegados al Ministerio de Trabajo.

El sindicato con existencia legal o con personalidad -

jurídica es el sindicato constituido al que ya le fué concedida la personalidad jurídica y al que hace referencia el Art. 49 inc. 1o. C. de Tr. Quedando desprovisto de la garantía de inamovilidad, los trabajadores que realizan una labor proselitista durante la formación de los sindicatos, o sea, los simples promotores del nacimiento de la agrupación sindical; quienes, en la mayoría de los casos, resultan electos directivos sindicales de la respectiva asociación. En el actual proyecto del Código de Trabajo si están protegidos los promotores a que me he referido y se determina el momento a partir del cual empieza a surtir efecto la inamovilidad.

Art. 226 del Proyecto de Código de Trabajo-1969- "Son obligaciones de las juntas directivas generales, además de las propias de administrar y dirigir el sindicato y de las que les impongan las leyes y los estatutos, las siguientes:

2a.- Informar a la misma sección, los nombres de los miembros de las juntas directivas, dentro de los diez días siguientes a aquél en que hayan tomado posesión de sus cargos. La calidad de miembro de una junta directiva se tendrá desde el momento de la toma de posesión expresada, siempre que el informe dicho se hubiere dado dentro del término establecido y que, además sea seguido de la correspondiente inscripción. Si el informe se diere después de fenecido el plazo mencionado, la calidad de directivo se reconocerá a partir de la fecha en que aquél se haya presentado a la sección respectiva, siempre que fuere seguido de inscripción".

Art. 248 inc, 1o, del Proyecto antes mencionado "Los miembros de las Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica, o en vías de obtenerla, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente, durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad compe-

tente, . . ."

Art. 248 inc. 3o. "La garantía regulada en el inciso - primero, se extiende a los promotores de la constitución de un sindicato, por el término de treinta días contados a partir de la fecha en que la Sección de Asociaciones Profesionales, a solicitud de aquéllos, notifique al patrono o patronos, la nómina de los mismos, la cual no excederá de diez personas. La Sección mencionada comunicará, sin pérdida de tiempo la nómina de promotores al patrono o patronos respectivos".

En consecuencia, creemos necesaria, ya bien sea una interpretación auténtica del Art. 212 C. de Tr., o bien la reforma de dicho Artículo en el sentido de establecer con claridad que el directivo sindical gozará de la garantía de inamovilidad, desde la fecha en que tome posesión de su cargo y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones. -

CAPITULO III b)

*SI ES NECESARIO PARA QUE SURTA EFECTO LA
INAMOVILIDAD, QUE SEA CONOCIDA PREVIAMENTE
POR AQUEL CONTRA QUIEN SE INVOCA.*

La inamovilidad para surtir efecto no es necesario que sea conocida por el patrono previamente, es para efectos administrativos únicamente; pues sería ilógico que la garantía de inamovilidad careciera de eficacia por falta de conocimiento previo por parte del patrono, ya que el objeto de la misma es proteger a los trabajadores de las represalias que podría tomar el patrono contra los trabajadores, garantizando el derecho de asociación profesional.

Art. 212 inc. 2o. C. de Tr. "No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el patrono no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directivo sindical del trabajador despedido, trasladado o desmejorado, lo cual se presumirá siempre que el patrono, con posterioridad, reconozca al trabajador todos los derechos que por los motivos expresados y por su calidad le correspondan".-

En este inciso se exime de responsabilidad al patrono, cuando ignore la calidad de directivo sindical, del trabajador despedido, trasladado o desmejorado; ignorancia que se presumirá si rectifica su conducta, ya sea reinstalando o reincorporando al trabajador en su anterior cargo o confiriéndole de nuevo las condiciones de trabajo de que antes gozaban y en su respectivo caso, pagándole el salario dejado de devengar durante el tiempo transcurrido entre el despido, traslado o desmejoramiento y la fecha del reconocimiento de los derechos que como directivo le otorga la ley.

Ahora bien, aquí se habla de la no incursión del patrono en "sanción", sin determinar cual sería ésta en caso de negativa de aquél en reconocer los derechos mencionados, o cuando, teniendo conocimiento del cargo que desempeña el trabajador lo despide, traslada o desmejora. Tendríamos, pues, ante una situación como la planteada, acudir a la disposición supletoria, aplicable a todos aquellos casos en donde no está determinado específicamente la sanción correspondiente, me refiero al Art. 476 C. de Tr., que literalmente dice: "Las infracciones a lo dispuesto en los -

Libros I, II y III de este Código y demás Leyes Laborales que no tuvieran señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor".

¿Cuál será el procedimiento aplicable para imponer dicha sanción, nos preguntamos?. El procedimiento lo establece el Art. 477 C. de Tr. "Para imponer y hacer efectivas las multas a que se refiere este Título, se seguirá el siguiente procedimiento:

El Jefe de la Sección respectiva del Departamento de Inspección de Trabajo, una vez que compruebe la infracción con el acta o informe del inspector, mandará a oír al interesado para una audiencia que señalará fijando día y hora, con un término para comparecer que no excederá de ocho días, tomando en cuenta para ello, el domicilio del citado y el número o la gravedad de las infracciones.

Las personas citadas comparecerán a evacuar la audiencia concedida, ante el Jefe de la Sección que los cita o ante los Supervisores de Zona, cuando sean comisionados para verificar tal diligencia.

Si la parte interesada lo pidiere al evacuar la audiencia, se abrirá a pruebas por cuatro días las diligencias. -

El Jefe de la Sección, comparezca o no el interesado, resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de los dos días siguientes a la audiencia, si no hubiere habido apertura a pruebas.

El fallo en que se imponga la multa determinará un plazo prudencial que no excederá de quince días, dentro del cual se deberá enterar su valor, el que ingresará al Fondo General del

Estado,

De la resolución en que se imponga una sanción, se admitirá el recurso de apelación para ante el Director del Departamento de Inspección de Trabajo, siempre que se interpusiere por escrito dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación.

Este término no podrá prorrogarse jamás por ningún motivo.

La certificación de la resolución por la cual se imponga una multa, tendrá fuerza ejecutiva".

CAPITULO IV. a)

*PROBLEMA SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DEL AÑO DE GARANTIA SINDICAL ADICIONAL AL PERIODO DE ELECCION Y MANDATO QUE ESTABLECE EL -
CODIGO DE TRABAJO*

El período de garantía sindical es durante la elección y mientras se ejerce el mandato por parte de los directivos sindicales y la Constitución Política en el Art. 191, determina que durante el período de elección y mandato el directivo sindical no puede ser despedido; estableciendo tácitamente el Código de Trabajo que dicho período de elección es de un año; Art. 199 A) No. 1o. y B) No. 1o. Pero el mismo Código de Trabajo en el Art. 212, dice "durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones". De acuerdo con el Artículo referido la garantía de inamovilidad, no solo cubre el período de elección y mandato, el que conforme al mismo Código de Trabajo es de un año, sino que ha agregado un año de gracia para proteger al trabajador que ha sido electo directivo sindical. Esto se critica diciendo que el Código de Trabajo ha ido más allá de lo establecido en la Constitución Política, porque rodea de garantía de inamovilidad a los directivos sindicales, por dos años, no obstante que conforme a la Constitución Política dicho período es de un año. Analizando con sentido estricto el problema planteado, podríamos considerar como inconstitucional el año de gracia agregado por el Código de Trabajo al de garantía sindical, argumentando de la siguiente manera: La Constitución Política concedió la garantía de inamovilidad a los directivos sindicales durante el período de elección y mandato, el cual es de un año; la ley secundaria no puede conceder derechos o garantías mayores de los dados por la Constitución, pues si los concede la ley secundaria, ésta se convierte en inconstitucional pues contraría el texto claro de la Constitución y si los Tribunales así lo creen, en base al Art. 95 Cn. P., pueden declarar en ese caso concreto la inaplicabilidad del Art. 212 C. de Tr. en lo referente a ese año de

gracia con respecto a la inamovilidad.

Art. 95 Cn. P. "dentro de la potestad de administrar justicia, corresponde a los Tribunales, en los casos en que tengan que pronunciar sentencia, declarar la inaplicabilidad de cualquier ley o disposición de los otros poderes, contraria a los preceptos constitucionales".

Art. 195 Cn. P., el cual textualmente dice: "los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que lo reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio".

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

Esos derechos establecidos por la Constitución Política a favor de los directivos sindicales, consisten en no poder ser despedidos, trasladados o desmejorados, mientras son directivos - sindicales, o sea durante el período de su elección y mandato, y el año de gracia concedido por el Art. 212 C. de Tr. ya no es un derecho, sino algo accesorio a un mismo derecho concedido por el legislador secundario, contrariando al legislador constituyente y el Art. 195 Cn. P., habla de otros derechos pero según el Art. 212 C. de Tr., ese año de gracia adicional al período de elección y mandato, no constituye otro derecho, sino el mismo derecho o sea la garantía de inamovilidad concedida al directivo sindical, y tratándose de igual derecho no puede estar contemplado en el Art. 195 Cn. P. - Sobre este punto ha habido una sentencia en donde se consideró inaplicable el Art. 36 de la antigua ley de sindicatos de trabajadores, el cual es el equivalente al Art. 212 C. de Tr.

Art. 36. "Los miembros de las directivas de los sindica-

tos, constituidos o en formación, electos de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de su elección o mandato, hasta después de un año de haber cesado en su cargo, sino por justa causa calificada previamente ante la Delegación o Inspectoría Departamental de Trabajo respectiva, de conformidad a la ley correspondiente".

Habiéndose presentado una demanda por parte de un directivo sindical, reclamando el pago de salarios no devengados por culpa imputable al patrono, consistiendo dicha causa, en el despido sufrido por el Directivo durante el año de gracia concedido por el Art. 36 de la Ley de Sindicatos, se consideró por el Tribunal de Instancia, que dicho artículo contrariaba la Constitución Política; surtiendo desde luego sus efectos el despido en ese directivo sindical, haciendo el Tribunal a un lado la aplicación del Art. 36 de la Ley de Sindicatos, en cuanto concede ese año más a la garantía de inamovilidad y en base al Art. 95 de la Cn. P..

Cuando se sometió a la Corte Suprema de Justicia, el proyecto del Código de Trabajo; aquella se pronunció en contra de la agregación del año adicional al período de garantía de inamovilidad, pues consideró que no estaba de acuerdo con el principio constitucional contenido en el Art. 191 inc. último Cn. P., pero al regresar a la Asamblea dicho proyecto de Código de Trabajo, la Asamblea Legislativa hizo caso omiso del pronunciamiento de la Corte Suprema, indudablemente por la presión directa ejercida por el sector trabajador y consignó el Art. 212 C. de Tr., tal como se encuentra ahora y como se encontraba en el Art. 36 de la Ley de Sindicatos de Trabajadores.

El dictamen Constitucional dado por la Corte Suprema de

Justicia, sobre el Proyecto de Código de Trabajo, el día once de Enero, de mil novecientos sesenta y tres y referente al año de garantía sindical adicional al período de elección y mandato, era del tenor literal siguiente: "" 25) Para el primer inciso del Art. 219 se propone la redacción siguiente:

" Los miembros de las Directivas de los sindicatos constituidos electos de acuerdo con las disposiciones de este Código, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato, salvo por causa legal previamente calificada por el Juez competente."

Lo que se suprime al texto del inciso mencionado, es la expresión "y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones". Y esto se debe a que la Constitución Política, en su Art. 191, en el último inciso, no autoriza para extender la garantía de inamovilidad más allá del período en que el trabajador está ejerciendo su cargo directivo en el sindicato.

Cierto es que esa extensión de la garantía dicha, existe actualmente en el Art. 36 de la Ley de Sindicatos, a diferencia de la Ley de Contratación Individual de Trabajo que en su Art. 51 dispone la garantía de acuerdo con la Constitución; pero cierto es también que ya se tiene la experiencia dada por la sentencia de un tribunal de trabajo por la cual se declaró inaplicable el Art. 36 mencionado; por encontrarse contrario al precepto constitucional".

(1)

.....

(1) Tomado de la Revista Judicial, Tomo LXVIII, Números 1 al 12 Enero a Diciembre de 1963, Pág. 18. El Art. 36 de la Ley de Sindicatos de Trabajadores y el Art. 51 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, están derogados.

Existe entonces la posibilidad de que una persona en su carácter de ciudadano, solicite la inconstitucionalidad del Art. 212 C. de Tr., triunfando con la interposición del recurso de inconstitucionalidad, por el hecho de existir en la Corte Suprema un pronunciamiento en contra del año de gracia establecido por el Art. 212 C. de Tr., pues cuando la Corte estudió el Código de Trabajo, al emitir su dictamen, hizo ver la contradicción incurrida por el Código de Trabajo en dicho Artículo con el inciso último del Art. 191 de la Constitución Política, haciendo ver la posible inconstitucionalidad que podría producirse; no obstante ello, el legislador a pesar de la opinión de la Corte concedió el año de gracia, dejando la puerta abierta a quien tenga interés en pedir la referida inconstitucionalidad, interesando únicamente a los patronos quienes resultan afectados directamente con la agregación del año adicional a la garantía de inamovilidad. Hasta la fecha actual no se ha planteado ningún recurso de inconstitucionalidad del Art. 212; tal vez por no convenir a los intereses patronales, en el plano político social dicha impugnación.

Si bien es cierto que existe un pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia en el sentido expresado; si siempre se consulta lo opinado por los anteriores funcionarios judiciales, no es menos cierto que dichos funcionarios están cambiando constantemente y los nuevos titulares no tendrán porque sujetarse a opiniones dadas con anterioridad, en época en la cual se desconocía el derecho laboral en nuestro medio y precisamente cuando empezaba a tomar auge; desde luego la declaratoria de inconstitucionalidad en base a las ideas expuestas no es una verdad absoluta y categórica, sino una posibilidad, la discusión puede surgir al formularnos la siguiente pregunta, ¿ Cuándo una disposición legal es inconstitucional?.

Será cuando la ley secundaria contradice el texto claro de la constitución, o cuando la ley secundaria concede algo más de lo que la Constitución concede. - " " " Si una ley del Legislativo, contraria a la Constitución, es nula, a pesar de dicha nulidad - ¿ puede obligar a los tribunales a obedecerla y a ponerla en vigor? O, en otras palabras, a pesar de que no es ley ¿ constituye una regla que tiene los mismos efectos que si fuera ley ? . Esto equivaldría a desechar de hecho lo que ya ha sido establecido en teoría - y a primera vista parecería una cosa tan absurda, que ni siquiera se prestara a discusión. Sin embargo, merecerá aquí ser estudiada con mayor atención.

Indudablemente, es de la competencia y del deber del poder judicial, el declarar cuál es la ley. Quienes aplican la regla a casos particulares, necesariamente tienen que establecer e interpretar esa regla. Si dos leyes están en conflicto una con otra, los tribunales tienen que decidir sobre cuál es la aplicable. Así, si una ley se opone a la Constitución; si tanto la Ley como la Constitución, pueden aplicarse a determinado caso, en forma que el tribunal tiene que decidir este caso, ya sea conforme a la ley y sin tomar en cuenta la Constitución, o conforme a la Constitución haciendo a un lado la ley, el tribunal tiene que determinar cuál de estas reglas en conflicto rige el caso. Esto es de la verdadera esencia del deber judicial.

Si pues los tribunales deben tomar en cuenta la Constitución y la Constitución es superior a toda ley ordinaria del Legislativo, entonces la Constitución y no tal ley ordinaria, tiene que regir en aquellos casos en que ambas serían aplicables.

Así, pues, aquellos que desechan el principio de que la Constitución tiene que ser considerada por los tribunales como la

Ley Suprema, quedan reducidos a la necesidad de sostener que los tribunales deben cerrar los ojos con relación a la Constitución y mirar únicamente a la ley ordinaria.

Esta doctrina daría por tierra con el fundamento mismo de toda Constitución escrita. Establecería que una ley que de acuerdo con los principios y la teoría de nuestro gobierno, es completamente nula, sin embargo, en la práctica es completamente obligatoria. Establecería que si el Legislativo hiciera aquello que le está expresamente prohibido, este acto a pesar de la prohibición expresa, en la realidad de las cosas, produce efectos. Sería darle al Legislativo una omnipotencia práctica y real, al mismo tiempo que aparentemente se restringen sus poderes dentro de límites estrechos. Equivale a establecer límites y declarar al mismo tiempo que esos límites pueden ser traspasados a placer." (2)

En el presente caso el Art. 212, no viola el texto claro de la constitución, sino concede más de lo que la Constitución concede; si la ley secundaria hubiera negado la garantía de inamovilidad habría flagrante violación al texto claro de la Constitución, no sucediendo así cuando se confirma un principio constitucional en vez de negarlo, aunque se vaya más allá de lo prescrito por la Constitución Política, pues si el legislador secundario ha concedi-
.....

(2) Traducido de la Revista Mexicana de Derecho Público; 1, No. 3
Págs. 338 a 341. - Tomado de la Obra de Felipe Tena Ramírez
Derecho Constitucional Mexicano, Pág. 13. -

do un año de gracia como garantía de inamovilidad, no obstante que la Constitución señala que el período de ejercicio del directivo sindical es de un año; lo que está haciendo es velar por la existencia de la justicia social Art. 195 Cn. P., luego entonces al año de gracia concedido por el C. de Tr. y no previsto en la Cn. P., es un derecho derivado de los principios de justicia social, ya que la misma Cn. P. en el referido Art. 195 prevee concesiones de derechos no previstos por ella, siempre que se deriven de principios de justicia social, como ha sucedido en el presente caso.

En consecuencia creemos, de acuerdo al principio de justicia social establecida en el Art. 195 Cn. P. que puede figurar cualquier ley de trabajo que venga a establecer, nuevos derechos para los trabajadores o éstas leyes pueden dar mayores beneficios para los mismos trabajadores, de acuerdo con el Art. 195 Cn. P., tenemos el caso del Art. 212 C. de Tr., en donde no solo se confiere la garantía de estabilidad especial de un año para los trabajadores que son directivos sindicales, sino también ha otorgado un año que se le llama año de gracia, el cual es un beneficio más; se amplían los beneficios que resultan de la garantía de inamovilidad concedida por la Constitución y eso lo permite, al decir que los derechos y beneficios establecidos por la Constitución podrán ser aumentados en las leyes, un caso particular sería el del Art. 212 C. de Tr., que efectúa una ampliación de la garantía como un beneficio más, que no estaba incluido en la Constitución, porque el beneficio de la Constitución solo llega a un año y la ley secundaria le da un año más, entonces desde ese punto de vista no se puede hablar en materia de leyes de trabajo que confieren otros derechos o que dan más beneficios, de ley inconstitucional porque el Art. 195 Cn. P., deja el camino expedito para crear otros dere-

chos no reconocidos por la Constitución pero no contrarios a la Justicia Social. En otros tiempos se habló de una posible inconstitucionalidad del Art. 212, pero fué una inconstitucionalidad mal entendida pues esta se perfila cuando una ley secundaria contraría un principio expreso de la Constitución. En las leyes de trabajo es difícil que se presenten casos de inconstitucionalidad, pues la propia Constitución ha dejado la puerta abierta en base a la disposición supletoria del Art. 195 por medio de la cual se otorgan derechos y más beneficios que están aconsejados por la justicia social.

CAPITULO V. a)

QUIENES SON LOS FAVORECIDOS POR LA INAMOVILIDAD.

De acuerdo a nuestro ordenamiento legal, Art. 49, 50, 212 C. de Tr. y 191 Cn. F., las personas que gozan de la garantía de inamovilidad en sus cargos son: la mujer embarazada, los directivos sindicales, y aquellos trabajadores cuya prestación de servicios se encuentra suspendida y gozan de prestaciones a cargo del Patrono, sobre lo cual no haré comentario alguno por no ser objeto el presente trabajo.

De las disposiciones antes citadas, las dos últimas ya han sido transcritas en este trabajo y la primera es del tenor literal - siguiente: Art. 49 "No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causas enumeradas en los Artículos 43 y 44. -

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

Aunque nuestro Código de Trabajo no define lo que debemos entender por "embarazo", es lógico suponer que se refiere al período comprendido desde la concepción hasta el día en que se verifica el alumbramiento, debiendo aplicarse el Art. 74 C. C., para determinar la época de la concepción. Sin embargo nuestro legislador ha conferido la garantía de inamovilidad a la mujer embarazada no solo durante ese período, sino hasta la terminación del descanso por maternidad, el cual a tenor del Art. 260 C. de Tr., comprende "...doce semanas de licencia seis de las cuales

se tomarán obligatoriamente después del parto ".

Durante dicho embarazo y descanso por maternidad, el despido de hecho de ésta asalariada, no disolverá la relación de trabajo, en consecuencia el contrato de trabajo continúa vigente y ésta, dado el caso conserva la totalidad de los derechos que le corresponden en su calidad de tal; así pues, podrá demandar a su patrono, reclamándole el pago de los salarios no devengados por culpa imputable a éste, desde la fecha del despido hasta que sea reinstalada en su cargo y en caso que ésto no suceda, hasta la fecha del alumbramiento, a partir del cual, si persiste esta situación, deberá reclamarle la prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico, hasta que finalice la licencia a que se refiere el Art. 260 C. de Tr., antes mencionado, siempre y cuando reúna el requisito establecido por el Art. 262 C. de Tr., en virtud del cual para tener derecho a la mencionada prestación será indispensable que la trabajadora " ... haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto... "

Del tenor literal del Art. 49 C. de Tr. antes transcrito, se interpreta claramente la intención del legislador, que no es otra que la de impedir que la trabajadora embarazada se vea perturbada moral y económicamente durante los períodos de gestación y lactancia; luego pues, transcurrido dichos períodos, la manifestación unilateral de la voluntad del patrono de dar por rescindida la relación laboral, surte todos los efectos deseados por éste, y es hasta entonces que dicha trabajadora podrá demandar a su patrono por el despido de que ha sido objeto reclamándole el pago de la indemnización y demás prestaciones accesorias, vacación y aguinaldo proporcionales a que tiene derecho.

En cuanto al directivo sindical, su garantía de inamovilidad es objeto del presente trabajo y en consecuencia su natura-

leza, finalidad y demás circunstancias relativas a ella ya han sido analizadas y lo seguirá siendo en el resto del presente trabajo; razón por la cual únicamente nos detendremos a comentar la diferencia existente entre los efectos del despido de un directivo sindical de los de una mujer embarazada.

De conformidad con el Art. 212 C. de Tr. el directivo sindical no puede ser despedido, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones. En consecuencia, ese despido es inexistente o sea, de ningún valor y durante dicho período, si ocurriera el despido de hecho, el directivo sindical podrá demandar a su patrono reclamándole el pago de los salarios no devengados por su culpa desde esa fecha hasta que finalice el año adicional de garantía que le otorga el C. de Tr.

Finalizado dicho período de garantía, sin que el directivo sindical haya sido reinstalado, y en vista de que su contrato de trabajo nunca pudo haber sido disuelto por el despido de hecho, deberá presentarse al desempeño de sus labores como un trabajador común y corriente; ahora bien si en esa ocasión el patrono le reitera su decisión de dar por rescindido el contrato de trabajo, entonces podrá demandarlo reclamándole el pago de la indemnización, vacaciones y aguinaldos proporcionales a que tiene derecho. A diferencia del caso de la mujer embarazada, la cual no tiene por qué presentarse ante su patrono a reanudar sus labores, pues en su caso el despido de que fué objeto si surte efecto al finalizar su licencia por maternidad, ya que en este caso la ley no dice que la mujer embarazada no pueda ser despedida, como si lo establece en el caso del directivo sindical, sino que el despido de hecho surtirá efecto hasta que termine la licencia antes mencionada.

Hay quienes sostienen lo contrario, o sea que ni la mujer embarazada ni el directivo sindical tiene que presentarse a reanudar sus labores al terminar el descanso por maternidad o el período de garantía sindical, pues dicen que de conformidad con el inciso segundo del Art. 49 C. de Tr. el despido de hecho surte efectos al terminar el descanso o garantía antes mencionada. Olvidan quienes así piensan la redacción del Art. 212 que establece una prohibición al decir "...no podrán ser despedidos", pues los actos que la ley prohíbe son nulos y sin ningún valor, circunstancia que no ocurre con la mujer embarazada.-

CAPITULO V. b)

*APLICACION DE LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD A LOS
DIRECTIVOS DE SECCIONALES DEPARTAMENTALES Y DE
SUBSECCIONES DE EMPRESA.*

La garantía de inamovilidad no solo favorece a los miembros integrantes de la Junta Directiva General del Sindicato; también es extensiva a los Directivos de Seccionales y Sub-Seccionales, pues según el Art. 196 C. de Tr., "para su mejor funcionamiento, los sindicatos podrán en el acto de su constitución o cuando sus necesidades lo exijan, organizarse en secciones Departamentales y en Sub-secciones por empresa."

Tanto unos directivos como los otros son los encargados de administrar y dirigir al sindicato o a la respectiva sección y sub-sección, luego, si tienen las mismas funciones, deberán tener la misma protección de parte de la ley.

La garantía de inamovilidad está consignada a favor de los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos, en una forma g nerica; y que, de conformidad al Art. 202 C. de Tr. las Juntas Directivas serán de tres clases: generales, seccionales y sub-seccionales. Luego, la garantía los comprende a todos. Al revisar nuestra ley laboral no encontramos disposición alguna - que prohíba la extensión de la inamovilidad a los directivos de secciones y sub-secciones, por el contrario la misma ley confirma dicha extensión de la garantía de inamovilidad a los dirigentes sindicales de secciones y sub-secciones; porque si éstos tienen las mismas obligaciones que los directivos sindicales generales según se deduce de los Arts. 204 y 205 C. de Tr., en consecuencia creemos que tendrán iguales derechos o sea la garantía de inamovilidad.-

"Una terminología poco precisa confunde a veces las nociones de establecimiento y empresa, distintas y con reglas de aplicación diferentes: mientras la empresa se considera sobre todo por otras ramas del Derecho, como el Mercantil, la noción del establecimiento se encuentra colocada en el primer plano -

del Derecho Laboral. Según la exposición de Durand y Jaussaud, el establecimiento ha sido definido como "una reunión de varias personas que trabajan juntas de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social". También ha sido caracterizado cual - "el conjunto permanente que trabaja en un mismo lugar y depende de un mismo patrono o de la misma sociedad"; la palabra lugar no se emplea en el sentido de ciudad o de circunscripción, sino en el de fábrica o local. Mejor aún puede definirse el establecimiento, considerado como unidad técnica de la producción, así: "la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja en general en un mismo lugar y tarea, y sometido a una dirección técnica común".

Aún aplicadas a un mismo organismo, las nociones de establecimiento y de empresa son distintas. La de establecimiento ofrece un elemento técnico: el cumplimiento de la actividad productora; mientras la de empresa se une al fin económico que el contratista pretende alcanzar. "El jefe de empresa, que asume el riesgo de la actividad económica, no se confunde necesariamente con el jefe del establecimiento. La empresa y el establecimiento se distinguen, sobre todo, cuando la actividad del empresario toma cierta amplitud. Una misma empresa (banco, gran almacén, etcétera) puede componerse de varios establecimientos; cada establecimiento forma entonces una pequeña sociedad particular, pero desprovista de la independencia jurídica y económica que caracteriza a la empresa".

Un problema de difícil solución se plantea cuando una - empresa se compone de varios establecimientos, para determinar si las relaciones de trabajo se forman en el seno del establecimiento o en el interior de la empresa. La solución debe -

buscarse, en primer término, en la voluntad de las partes; por ejemplo, si ésta ha consistido en la prestación de los servicios en un solo establecimiento o en ligar al trabajador al servicio de toda la empresa. En general, los trabajadores subalternos prestan sus servicios al establecimiento, por cuanto sus tareas figuran en los cuadros de éstos; mientras los empleados superiores se encuentran ligados a la empresa. Esa distinción, que no debe concebirse de manera muy absoluta, da un nuevo valor a los conceptos de establecimiento y de empresa". - (1)

Art. 196 C. de Tr., "Para su mejor funcionamiento los sindicatos podrán en el acto de su constitución o cuando sus necesidades lo exijan, organizarse en secciones departamentales y en sub-secciones por empresa.

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

Si se forma el sindicato de gremio de los pilotos automovilistas de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, ese sindicato de gremio de todos los pilotos automovilistas, puede dividirse en tres secciones, la sección de San Salvador, la Sección de Santa Ana y la Sección de San Miguel, porque la sección corresponde a Departamentos Administrativos de la República. Si en el Departamento de San Salvador existen dos empresas de transportes; Empresa de Transporte El Salvador y la Empresa de Transportes Salvadoreños, en el Departamento de Santa Ana, existen a su vez otras dos empresas de transportes, la Empresa de Transportes
.....

(1) Guillermo Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. pág. 111. -

la Occidental y la Empresa de Transportes Santanecos; y en el Departamento de San Miguel existen también dos empresas de transportes, la Empresa de Transportes la Oriental y la Empresa de Transportes Migueleños, como resultado tenemos que cada sección mencionada puede dividirse en dos sub-secciones cada una, por que la sub-sección es por empresa.

Suponiendo que la empresa de transportes El Salvador, - está establecida únicamente en la Capital de la República, se trata de una sola empresa, pero con diferentes establecimientos, el primero situado en el centro de la capital; otro establecimiento en Mejicanos y un último en San Jacinto. En primer lugar por estar la empresa situada en un mismo Departamento, no podría el sindicato de gremio de los pilotos automovilistas mencionados dividirse en secciones, pues solo cabría la posibilidad de una - sección, la correspondiente al Departamento de San Salvador. En segundo lugar, siendo el establecimiento no una empresa sino - parte de ella, tampoco cabría la posibilidad de una organización en sub-secciones; por ser éstas empresas diferentes; en este caso la posible organización sería en sindicatos, pues éstos se pueden organizar en el establecimiento, y siendo éstos últimos tres, podrían formarse tres sindicatos, o formarse uno solo que abarque los distintos establecimientos de la empresa.

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

En base al ejemplo anterior, estando el sindicato organizado en tres secciones, la sección de San Salvador, la Sección de Santa Ana y la Sección de San Miguel; a su vez cada una de estas secciones dividida en dos sub-secciones cada una, como resultado

tendremos, tres secciones y seis sub-secciones y se necesitarán tantas juntas directivas como seccionales y sub-seccionales haya; en el supuesto caso de que cada una de las Juntas Directivas - respectivas esté formada por once miembros o sea el máximo - permitido por la Ley, Art. 195 letra d) C. de Tr., entonces habrán noventa y nueve directivos sindicales gozando de la garantía de inamovilidad; más once que son los integrantes de la Junta Directiva General encargados de la dirección y administración de todo el sindicato, pues siempre existen tantas Juntas Directivas, como seccionales y sub-seccionales hayan más una, que es la Junta Directiva General de todo el sindicato, haciendo el total de - ciento diez directivos sindicales rodeados de la garantía de inamovilidad.

Don Mario de la Cueva, en el primer Congreso Iberoamericano de Derecho Laboral, celebrado en Madrid en Octubre del año de 1965, sobre la estabilidad presentó su ponencia, en donde hace referencia a la solución adoptada por la Legislación Mexicana sobre la estabilidad en los siguientes términos "La regla general debe ser en una forma explícita, determinando que las relaciones de trabajo, deben de tener una duración indeterminada, todas; y a esa regla general hay que poner como excepción aquellos casos, en donde la naturaleza del trabajo o de la actividad que va a desarrollar el trabajador, exijan que se celebre por obra o plazo determinado." La ponencia de don Mario de la Cueva; fué la que sirvió de base a la discusión de la comisión encargada de ese punto, en el tema segundo de dicho congreso.

TEMA SEGUNDO DE LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO.

"La comisión ha considerado que en el conflicto entre las finalidades del derecho de Trabajo y las llamadas exigencias de la economía general y de las empresas en particular, el ju-

rista no tiene más solución que inclinarse, ante el derecho de trabajo. Que la estabilidad del trabajador en su empleo constituye base indispensable en la seguridad social, siendo ésta además la idea suprema de la vida contemporánea. Que la relación de trabajo ha dejado de ser una relación intersubjetiva transformándose en una relación objetiva entre el trabajador y la empresa; que por cuanto queda enunciado la recepción del principio de estabilidad en el empleo, supone la consagración de garantías efectivas, que le son debidas al trabajador, así como la necesidad de progresar en las Reformas de las estructuras económicas y sociales de la empresa. Por todo ello la Comisión Segunda de este Primer Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo, eleva al pleno las siguientes recomendaciones. Primera. Recomendar el principio general de la estabilidad en el empleo, como exigencia necesaria de la seguridad Social, del Derecho del Trabajo y de la función Social de la empresa. Segundo. Los ordenamientos de cada país, podrán reglamentar los casos o situaciones de excepción a las reglas o principio general de estabilidad en el empleo. Tercera. La legislación de cada país determinará las causas justificadas de rescisión y terminación del contrato individual de trabajo. Cuarta. En el caso de rescisión o terminación injustificada del contrato individual de trabajo, el empresario deberá a elección del trabajador, proceder a readmitirlo o reinstalarlo, salvo los casos de excepción que se prevean de acuerdo a la recomendación del punto segundo e indemnizarlo de la manera como lo establezcan las leyes de cada país. Quinta. Las leyes de cada país, deberán para el supuesto caso de prever sistemas de resarcimiento de daños y perjuicios preservar debidamente el principio de estabilidad; de modo que ésta resulte en la práctica realmente garantizada. Sexto. La sentencia o laudo de condena a la readmisión o reinstalación lleva aparejada la nulidad del despido o acto de denuncia y

el pago de salarios caídos o de sustanciación durante todo el tiempo del proceso; salvo los casos de excepción a la estabilidad en el empleo que prevean las leyes de cada país. Séptima. Con debida preservación del principio de estabilidad, se recomienda que en cada país los sistemas de seguridad social prevean los casos de suspensión, terminación de los contratos de trabajo en forma individual o colectiva o por causas objetivas, económicas, técnicas, sociales, etc., que operen respecto a la empresa, buscándose un equilibrio o coordinación, entre el derecho laboral y las prestaciones de la seguridad social".

En las ideas expuestas anteriormente, podemos observar lo avanzado de otras legislaciones y los nuevos rumbos trazados por los teóricos del Derecho Laboral con respecto a la estabilidad en el empleo, la cual no es algo sorprendente y novedoso pues el derecho es transformación cotidiana, impulsado por sólida dinámica social, siendo innegable en nuestro medio la actual tendencia a la estabilidad; y si la inamovilidad de los directivos y mujeres embarazadas constituye la especie, la estabilidad es el género, por ello los trabajadores tratan de llevar a la práctica lo establecido en el Art. 202 C. de Tr. organizándose en secciones y sub-secciones, con el objeto de rodear con la garantía de inamovilidad al mayor número posible de sus miembros, pues el derecho a la estabilidad del trabajador en el empleo, constituyen los cimientos de la seguridad social, la cual es el objetivo óptimo de la vida contemporánea. -

CAPITULO V. c)

*APLICACION DE LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD A LOS
DIRECTIVOS DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.*

Las federaciones y confederaciones pueden definirse como uniones de organizaciones sindicales, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patronos (1). Tanto las federaciones como las confederaciones no tienen significado preciso, pues la federación es una unión de sindicatos y la confederación lo es de federaciones: Art. 217 C. de Tr.; y tanto una como otra solamente pueden ser integradas por asociaciones, jamás por individuos.

"Sermonti clasifica las asociaciones profesionales en la siguiente forma a) Asociaciones de primer grado: las asociaciones unitarias; sindicatos; b) Asociaciones de segundo grado: federaciones; c) Asociaciones de tercer grado: confederaciones simples; d) Asociaciones de cuarto grado: confederaciones generales" (2).

Si los sindicatos se reúnen en federaciones o confederaciones, cada una de éstas, adquiere personalidad jurídica propia, diferente a los sindicatos que las forman y sus órganos tales como Asamblea General y Junta Directiva, son independientes de los mismos sindicatos.

*Los miembros integrantes de la Junta Directiva, en base al Art. 223 inc. 2o. C de Tr. "En lo que no estuviere previsto en el presente Capítulo y, en especial, en lo relativo a personalidad jurídica, inscripción en el Registro respectivo, órganos de gobierno, sanciones y liquidaciones, se aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto para los sindicatos"; relacionado con el Art. 195, literal d): "el número de miembros de la o las Juntas Di-
.....*

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II pág. 456.

(2) Il Diritto Sindicale Italiano (Roma 1929) pág. 491.

rectivas, que no podrá ser menor de tres ni mayor de once".

Art. 220 C. de Tr. "Para formar una federación o confederación, es necesario que la Asamblea General de cada sindicato o federación, haya autorizado a la Junta Directiva General del sindicato o de la federación para tal efecto; y que a la Asamblea de fundación concurren, debidamente autorizados, los miembros de la Junta Directiva de cada sindicato o de cada federación".

Si diez sindicatos de trabajadores, que es el número menor exigido por la ley, quieren formar una federación de sindicatos de trabajadores, es necesario que la Asamblea General de cada sindicato, haya tomado la resolución de formar una federación con otros sindicatos; y la Junta Directiva General de cada sindicato es la autorizada por la Asamblea General de cada asociación para la formación de la federación de sindicatos. A la Asamblea constituyente de la federación, la cual consiste en la reunión de los que van a formar la federación, quienes deben concurrir a dicha asamblea constituyente o de fundación de la federación son los miembros de las Juntas Directivas de los distintos sindicatos que se van a federar; siendo éstos diez sindicatos, si sus directivas están integradas por diez miembros cada uno, la Asamblea constituyente de la federación estará compuesta por cien directivos sindicales.

Si la Junta Directiva de cada sindicato está constituída por once miembros, y sólo diez directivos asisten a la Asamblea constituyente de la federación, no se tendrá formado el quorum exigido por la ley, porque según el Art. 220 C. de Tr., deben estar presentes todos los miembros de la Junta Directiva de cada sindicato que se va a federar en la Asamblea constituyente de la federación o sea ciento diez directivos sindicales en el caso planteado.

En el supuesto caso de que cinco de los sindicatos que se van a federar tengan juntas directivas integradas por once miembros; tres de los sindicatos mencionados, sólo por tres miembros; y los dos restantes, por cinco miembros; el número de miembros integrantes de cada directiva de cada sindicato, no interesa para efectos de votación en el seno de la asamblea constituyente, pues, tratándose de la formación de una federación de sindicatos, los que son personas jurídicas y no personas naturales, por lógica tendrá que votarse por sindicato y no por cada persona integrante de la Junta Directiva.

¿Los miembros que van a formar parte de la Junta Directiva de la Federación serán escogidos dentro de los cien directivos sindicales que constituyen el quorum de la Asamblea constituyente, o serán escogidos para formar tal directiva, entre todos los miembros de cada uno, de los diez sindicatos que han decidido federarse?

En apoyo de la primera tesis, o sea la que sostiene que la Junta Directiva de la federación será escogida entre los miembros de la directiva de cada sindicato, debidamente autorizada por la Asamblea General de cada asociación profesional, que se va a federar, y que hayan concurrido a la Asamblea constituyente de la federación, podemos argumentar lo siguiente: El Art. 191 Cn, P. inc. último "los miembros de las directivas sindicales" y el Art. 212 C. de Tr., "los miembros de las directivas de los sindicatos constituidos". Entonces si la Constitución Política y el Código de Trabajo, en los artículos referidos no hacen referencia a los miembros de las directivas de las federaciones y confederaciones, es porque la ley ha querido que la Junta Di-

rectiva de la Federación, sea escogida entre los miembros de las Juntas Directivas de cada sindicato que se van a federar, o sea entre todos los dirigentes que han concurrido a la Asamblea constituyente de la federación, porque si la ley hubiera querido que la Junta Directiva de la federación estuviera integrada por cualquiera de los miembros, aún los que no son directivos, la ley hubiere dicho en el Art. 191 inc. último Cn. P. "los miembros de las directivas sindicales, y de las federaciones y confederaciones" y el Art. 212 C. de Tr., "los miembros de las directivas de los sindicatos constituídos y de las federaciones y confederaciones".

Ya que sería imposible creer que nuestro legislador ha querido garantizar con la inamovilidad única y exclusivamente a las directivas de los sindicatos, pues, si pudiera cualquier miembro de los sindicatos integrantes de la federación ser directivo de la misma, a tenor de los artículos a que me he referido no gozaría de la garantía mencionada.

Tanto la Federación como la confederación son personas jurídicas formadas a su vez por otras personas jurídicas, los sindicatos o las federaciones en su caso; éstas personas jurídicas que forman las federaciones o confederaciones, por su naturaleza misma y por disposición de la ley estarán representadas para la constitución y funcionamiento de dicha federación y confederación por sus directivos y en consecuencia son ellos los que formarán la Asamblea General y de su seno se deberán elegir los miembros de la Junta Directiva; ya que, como en el Capítulo donde trata el Código de Trabajo, de las federaciones y confederaciones no está prevista esta situación, a tenor del Art. 223 Inc. 2o. parte final C. de Tr. "se aplicará, en lo

pertinente, lo dispuesto para los sindicatos". Y respecto a los sindicatos establece el Art. 199 que es atribución de la Asamblea General elegir anualmente a los miembros que integran la Junta Directiva General, según el Art. 203 C. de Tr. " para ser miembro de una Junta Directiva se requiere: No. 3º. ser miembro del sindicato elector". Lo cual aplicado en lo pertinente a la federación y confederaciones, es lógico que corresponde a la Asamblea General elegir a su Junta Directiva y que uno de los requisitos para ser miembro de la misma es ser miembro de la federación o confederación electiva, los cuales, según los Arts. 217 y 220 C. de Tr., son los sindicatos representados por sus respectivas Juntas Directivas Generales. -

En apoyo a la segunda tesis, o sea la que sostiene, que los miembros directivos de las federaciones o confederaciones - deberán ser electos entre el total de los asociados, de todos los sindicatos que van a formar la federación puede argumentarse lo siguiente: la federación adquiere personalidad jurídica diferente, a los sindicatos que la han formado y los órganos de la respectiva federación son independientes a los de los sindicatos que forman dicha federación, en base al Art. 223 inc. 2º. " en lo que no estuviere previsto en el presente capítulo y, en especial, en lo relativo a órganos de gobierno, se aplicará en lo pertinente, lo dispuesto para los sindicatos". Las disposiciones relativas a los sindicatos que tienen aplicación son todas y con respecto a los órganos de gobierno, los que son la Asamblea General y la Junta Directiva se aplicará en especial los Art. 195 letra d), 199 letra a) No. 1º. y Art. 212 C. de Tr. -

En la práctica no se podrían desempeñar a cabalidad - los dos cargos simultáneamente, de Directivo del Sindicato y Directivo de la Federación y no existe en nuestra Ley Laboral disposición alguna que prohíba a los miembros del Sindicato, formar parte de la Junta Directiva de la Federación, por otra parte si - los sindicatos están inspirados en principios democráticos en donde impera el régimen de las mayorías, no es posible que el legislador haya reservado el privilegio a los directivos sindicales, de integrar la Junta Directiva de las federaciones.

Las dos teorías expuestas tienen asidero legal en nuestro Código según el razonamiento desarrollado; con el objeto de evitar interpretaciones contradictorias en la ley como la presente debido a la regulación muy escueta del capítulo X, sobre federaciones y confederaciones, es necesario regular en forma amplia dicho Capítulo y pensar en una reforma del mismo Capítulo mencionado.

Art. 220 C. de Tr. "La Junta Directiva General" podemos pensar que el sindicato está organizado en secciones y sub-secciones o en sólo secciones; suponiendo el caso que cada uno de los diez sindicatos de trabajadores integrantes de la federación, está dividido cada uno en dos secciones y en una sub-sección, de diez miembros cada junta directiva de cada sindicato, sección o sub-sección, como resultado tendremos:

	<i>Junta Directiva General del Sindicato.</i>	<i>Juntas Directivas de dos Secciones.</i>	<i>Juntas Directivas de una Sub-Sección.</i>
10. - Sindicato	10 Directivos	20 Directivos	10 Directivos
20. - Sindicato	10 Directivos	20 Directivos	10 Directivos
30. - Sindicato	10 Directivos	20 Directivos	10 Directivos
40. - Sindicato	10 Directivos	20 Directivos	10 Directivos
50. - Sindicato	10 Directivos	20 Directivos	10 Directivos
60. - Sindicato	10 Directivos	20 Directivos	10 Directivos
70. - Sindicato	10 Directivos	20 Directivos	10 Directivos
80. - Sindicato	10 Directivos	20 Directivos	10 Directivos
90. - Sindicato	10 Directivos	20 Directivos	10 Directivos
100. - Sindicato	<u>10 Directivos</u>	<u>20 Directivos</u>	<u>10 Directivos</u>
	100 Directivos	200 Directivos	100 Directivos
		SUB-TOTAL.....	400 Directivos
		JUNTA DIRECTIVA DE LA FEDERACION.....	10 Directivos
		TOTAL.....	410 Directivos

410 Directivos rodeados de la garantía de inamovilidad.

Si se trata de una confederación de trabajadores formada por tres federaciones de diez sindicatos

cada uno, cuyas Juntas Directivas esten integradas por diez miembros cada una tendremos por resultado:

<u>1a. Federación</u>	<u>2a. Federación</u>	<u>3a. Federación</u>
10.) Sindicato	10.) Sindicato	10.) Sindicato.
20.) Sindicato	20.) Sindicato	20.) Sindicato.
30.) Sindicato	30.) Sindicato	30.) Sindicato
40.) Sindicato	40.) Sindicato	40.) Sindicato
50.) Sindicato	50.) Sindicato	50.) Sindicato
60.) Sindicato	60.) Sindicato	60.) Sindicato
70.) Sindicato	70.) Sindicato	70.) Sindicato
80.) Sindicato	80.) Sindicato	80.) Sindicato
90.) Sindicato	90.) Sindicato	90.) Sindicato
<u>100.) Sindicato</u>	<u>100.) Sindicato</u>	<u>100.) Sindicato</u>
100 Directivos	100 Directivos	100 Directivos
SUB-TOTAL.....		
500 Directivos S.		
<u>Junta Directiva General de la 1a. Federación.</u>	<u>Junta Directiva General de la 2a. Federación</u>	<u>Junta Directiva General de la 3a. Federación.</u>
10 Directivos	10 Directivos	10 Directivos
SUB-TOTAL.....		
330 Directivos S.		
JUNTA DIRECTIVA GENERAL DE LA CONFEDERACION 10 Directivos S.		
TOTAL.....		
340		

340 DIRECTIVOS SINDICALES RODEADOS DE LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD. -

El Art. 191 inc. 1o. de la Constitución Política, el cual establece el derecho de asociación profesional, nada dice con respecto a las federaciones y confederaciones de sindicatos, este silencio de la ley podría hacernos creer que el Capítulo X del Código de Trabajo relativo a las federaciones y confederaciones de sindicatos, por carecer de fundamento constitucional es contrario a la Constitución, siendo en consecuencia inconstitucional el mencionado Capítulo X.

El Art. 191 Cn. P., fué tomado literalmente del Art. 26 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, siendo aprobada por nuestra legislación el día veinticinco de abril de mil novecientos cuarenta y ocho y que a la letra decía. Art. 26)"Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que A SU VEZ, PUEDAN FEDERARSE ENTRE SI. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuada.

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

LA FORMACION, FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCION DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES ESTARAN SUJETOS A LAS MISMAS FORMALIDADES PRESCRITAS PARA LOS SINDICATOS.

Los miembros de las directivas sindicales, en el nú-

mero que fije la respectiva ley, y durante su período de elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente." (1)

Observando dicho artículo vemos que nuestro legislador suprimió a la disposición constitucional la siguiente leyenda: - "QUE, A SU VEZ, PUEDAN FEDERARSE ENTRE SI". Y el inciso tercero de la disposición referida que dice: " La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos".

Es natural pensar que si el legislador de mil novecientos cincuenta tuvo la intención de que no tuvieran los sindicatos el derecho de formar federaciones y confederaciones, porque tomó como modelo el artículo pertinente de la Carta de Bogotá y lo cercenó en la forma apuntada, por razones de tipo político - pues los trabajadores, tratan de estrechar sus vínculos, por medio de las federaciones y confederaciones, logrando con la unión la satisfacción de los fines de la clase trabajadora, por ser más fuerte y disponer de más recursos que cualquier sindicato, esa clase de unión.

En la Ley de Sindicatos de Trabajadores, la que fué publicada el día veinticuatro de agosto del año de mil novecientos cincuenta y uno, entrando en vigencia ocho días después de su publicación, en el Considerando IV, se refleja la intención clara del legislador en prohibir las Asociaciones Profesionales de segundo y tercer grado, dicho Considerando era del tenor literal siguiente: "Que la modalidad sindical conocida por "Sindicato

(1) Actas y Documentos. Novena Conferencia Internacional Americana. Bogotá. Mayo 30, 1948. Volumen V. pág. 113.

de Industria" debe de ser precisada en sus alcances en la nueva ley, para que las asociaciones de ese tipo respondan a los fines mencionados en el Considerando anterior, y para que no constituyan un medio de violar la prohibición legal que conviene mantener respecto a la constitución y funcionamiento de Sindicato de Sindicatos, por cuanto estos 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;" (1)

No ignoramos el hecho de que toda ley principia en el Artículo Primero y en la referida Ley de Sindicatos, no existe disposición que prohíba la formación de Asociaciones de Segundo y Tercer Grado; sinembargo los Considerandos de toda Ley reflejan el espíritu del legislador; pensar actualmente que el Título X del Código de Trabajo, que trata sobre las federaciones y confederaciones de sindicatos es inconstitucional, sería algo anacrónico.

Los trabajadores al formar asociaciones profesionales de primero, segundo y tercer grado, lo hacen con el fin de defender sus intereses, económicos y sociales y la Constitución en el Art. 191, no hace distinción entre asociaciones profesionales de primero, segundo y tercer grado; y tanto una como otra asociación están integradas básicamente por trabajadores; por otra parte el Art. 195 Cn. P. es supletorio de todos los principios derivados de la justicia social.

(1)Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social. Ley de Sindicatos de Trabajadores . Pág. 57. -

CAPITULO VI. a)

DETERMINACION SOBRE SI LA GARANTIA DE LA INAMOVILIDAD PUEDE INVOCARSE CONTRA CUALQUIER PATRONO PARA QUIEN EL DIRECTIVO SE ENCUENTRA TRABAJANDO ACTUALMENTE, O SI SOLO FRENTE AL PATRONO A QUIEN SERVIA CUANDO EL DIRECTIVO ADQUIRIO LA INAMOVILIDAD.

Art. 186 C. de Tr. inc. 1o. - "Sindicato de gremio es el formado por patronos o trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad."

Art. 186 C. de Tr. inc. 3o. "Sindicato de Industria es el formado por patronos y trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial o de servicios".

Suponiendo que se forma el sindicato de gremio de los mecánicos quienes ejercen el mismo oficio. Un trabajador electo directivo sindical de la Junta Directiva del mencionado sindicato quien presta sus servicios en Reparaciones, S.A., es despedido de dicha empresa; pero a los dos días empieza a trabajar en Automóviles, S.A.; en el mismo oficio de mecánico, en este caso gozará de la garantía de inamovilidad, pudiendo invocar dicha garantía contra su nuevo patrono y para quien trabaja actualmente, porque aun cuando ya no trabaje para su antiguo patrono, en ningún momento ha dejado de ser miembro del sindicato gremial y al empezar a trabajar nuevamente, gozará de la garantía de inamovilidad conferida por el Art. 212 C. de Tr. La excepción la encontramos cuando el trabajador despedido empieza a trabajar para su nuevo patrono en un oficio diferente, por ejemplo en una fábrica de zapatos, pues en este caso carecerá de fundamento la garantía de inamovilidad, lo mismo sucederá cuando se trate de un sindicato de industria, si el directivo es despedido y a los dos días comienza a trabajar en una empresa dedicada a la misma actividad, en este caso podrá invocar la garantía de inamovilidad frente al patrono para quien se encuentra trabajando actualmente; por la misma ra-

zón anterior, pues el directivo por el hecho de no prestar ya sus servicios para el patrono en donde adquirió la inamovilidad, no ha dejado de ser en ningún momento miembro del sindicato de industria y al prestar sus servicios en otra empresa dedicada a una misma actividad, gozará de la garantía de inamovilidad, - frente a su segundo patrono. La excepción a este caso también se presentará cuando el directivo ingrese a prestar sus servicios, en una empresa dedicada a una actividad diferente, a la de la empresa en donde adquirió la inamovilidad.

En el sindicato de empresa no son viables los casos anteriormente explicados, porque en esa clase de sindicatos, al dejar de trabajar en una empresa, deja de pertenecer al sindicato de esa empresa en donde adquirió la garantía de inamovilidad.

CAPITULO VII. a)

DETERMINACION SOBRE SI LA INAMOVILIDAD OPERA SOLO CUANDO EL SINDICATO DE QUE SE TRATA AFILIA UN PORCENTAJE DETERMINADO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL PATRONO AFECTADO; O SI OPERA EN TODO CASO.

Para la constitución de los sindicatos, es necesario que éstos reúnan el porcentaje determinado en la ley.

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

Para que pueda constituirse un sindicato de empresa, es necesario que el número de trabajadores de la misma no sea inferior a cuarenta y que los trabajadores que concurren a formarlo, representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total". Una vez constituidos, la inamovilidad opera a favor de sus directivos en todo caso aunque dicho porcentaje hubiere rebajado, y la disolución del sindicato procederá cuando por más de seis meses consecutivos el sindicato hubiere existido sin el porcentaje exigido por la ley.-

Art. 210 C. de Tr. "También procederá la disolución del sindicato:

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

El procedimiento para la disolución lo indica el mismo Artículo 210 inc. 2o. C. de Tr. "en el caso del literal a) de este artículo, se seguirá el procedimiento indicado en los Arts. 468 y siguientes "

En la práctica sucede lo siguiente, ante la acción de disolución del sindicato interpuesta al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, si durante el procedimiento sencillo señalado en la ley, se comprueban los requisitos del Art. 188 C. de Tr., se impondrá la no disolución del sindica-

to. Aun en el caso de haber resuelto en la sentencia definitiva pronunciada en Primera Instancia por el señor Director del Departamento Nacional del Trabajo, ordenando la disolución del sindicato, ésta no procederá, si interponiéndose el recurso de apelación señalado en el Art. 471 inc. 3o. C. de Tr., se comprueba en Segunda Instancia que se ha cumplido nuevamente con los porcentajes señalados en la ley; indiscutiblemente en base a los principios de economía procesal, pues si se ordenara la disolución del sindicato, si los trabajadores el mismo día en que se haya ordenado dicha disolución reúnen el porcentaje exigido por la ley, ese mismo día formarán un nuevo sindicato.

CAPITULO VIII a).

*CONVENIENCIAS E INCONVENIENCIAS SOBRE LA
REELECCION DE LOS DIRECTIVOS SINDICALES*

Refiriéndose a la antigua ley brasileña, Oliveira Vianna, uno de sus redactores, sostiene (Problemas de Derecho Corporativo Río de Janeiro, 1938, págs. 60 y 61); "Realmente, la prohibición de la reelección extendida a las categorías empleadoras obedece a un pensamiento de saludable política social. Como acentué en el parecer en que examinase la propuesta, lo que queríamos con esta prohibición era apenas esto: acelerar la constitución de los cuadros dirigentes de nuestras categorías económicas,

"Los sindicatos -decía yo entonces- por sus direcciones y administraciones, constituyen una verdadera escuela de jefes o líderes. Quiere decir: de individuos dotados de conocimientos prácticos sobre la administración de los intereses colectivos de las categorías y sus problemas esenciales..... Los modernos regímenes políticos, basándose en la colaboración cada vez más intensiva de las clases con el Estado, como permitiendo una larga transferencia de atribuciones privativas del Estado, a las asociaciones sindicales, exigen un vasto cuadro de hombres competentes, técnicos en los negocios de cada categoría económica, conociendo pragmáticamente sus problemas y sus relaciones con los problemas del Estado. De ahí la necesidad para cada categoría de poder contar en su seno con el mayor número posible de hombres de este tipo. La mejor escuela para formación de estos técnicos sería justamente el pasaje por los cuadros de la alta administración de sus asociaciones sindicales; de ahí la necesidad de la rotación. De ahí el expediente de la prohibición de la reelección. El motivo justificado de la enmienda sugerida en la representación de los industriales de que no es fácil encontrarse con quien quiera administrar sindicatos (y, consecuente, preocuparse con los intereses generales de las colectividades representadas por tales asociados profesionales) constituye el mejor argumento contra la propuesta.".

Es indiscutible como sostiene Oliveira Vianna, que las asociaciones profesionales, necesitan en su seno de hombres competentes, técnicos verdaderos, conocedores de las actividades y problemas de cada asociación profesional, constituyendo la mejor escuela para la formación de dichos técnicos el paso por los altos cargos de la administración del sindicato, de ahí la necesidad de la rotación y la prohibición de la reelección de los directivos sindicales.

Entre las conveniencias e inconveniencias más relevantes, sobre la reelección de los directivos sindicales, podemos mencionar:

CONVENIENCIAS

- 1) Experiencia adquirida por el directivo sindical en el año de elección.*
- 2) Dificultad en que se encuentran las asociaciones profesionales, de encontrar dirigentes con mediana preparación sindical.*
- 3) Necesidad de mantener la línea de política sindical.*
- 4) Reconocimiento de la personalidad del directivo, tanto como por los miembros del sindicato como por los representantes patronales y por el Ministerio de Trabajo. (O sea la autoridad moral del directivo sindical).*
- 5) Conveniencia para el patrono por el desenvolvimiento de las labores de la empresa.*
- 6) Capacidad probada.*
- 7) Mayor sensibilidad del movimiento sindical y visión panorámica del movimiento laboral en el país.*
- 8) Capacidad de trasmisión de conocimientos y de experiencia.*

INCONVENIENCIAS

- 1) La experiencia adquirida por el directivo sindical,*

no es elemento esencial para su reelección; porque existen otros - afiliados al sindicato quienes pueden adquirir la misma o mayor experiencia.

2) El sindicato debe ser escuela de la educación democrática y trata de capacitar el mayor número de afiliados, conduciendo la reelección a la dictadura sindical.

3) Si el directivo ha sido capaz en su mandato, necesariamente tuvo que hacer conciencia de la línea a seguir, de manera que las personas que posteriormente ocupen los cargos directivos, seguirán la misma línea; por otra parte, la política sindical no es de carácter permanente y puede variar de conformidad a las necesidades del sindicato.

4) La calidad de directivo no reside en su persona, sino en el mandato recibido, el cual está respaldado por la ley del Estado.

5) Cualquier trabajador de la empresa está en capacidad de ser directivo, porque es raro que un solo trabajador desempeñe una sola función, ya que varios trabajadores desempeñan la misma función, o un trabajador desempeña varias funciones. No le ocasiona ningún perjuicio económico a la empresa, por cuanto los permisos a que tienen derecho los directivos sindicales, no son remunerados. Siendo imposible el funcionamiento normal de la empresa, se podrían contratar trabajadores eventuales o supernumerarios.

6) Sería imposible probar la capacidad o incapacidad de una persona, si no se le ha dado la oportunidad a otras; demostrarlo. Existen medios en el Código de Trabajo para remover de su cargo a los directivos incapaces.

7) La ignorancia del directivo se suple por capacidad adquirida a travez de cursillos o seminarios sindicales.

8) Por estar los sindicatos inspirados en principios democráticos, no deberá permitirse la reelección de los directivos.

Nuestro Código de Trabajo, en el Art. 199 letra a) No. 1o., en forma indirecta determina en un año, el tiempo de duración del mandato de los trabajadores que han resultado electos directivos sindicales.

Art. 199 letra a) No. 1o. "elegir anualmente a los miembros que integran la Junta Directiva General".

Nuestra legislación laboral guarda absoluto silencio con respecto a la reelección de los directivos y si no existe disposición prohibitiva; la permite, dejando al arbitrio de cada asociación profesional, permitir o prohibir la reelección por medio de los estatutos correspondientes, en base al Art. 195. "los estatutos de las asociaciones profesionales deberán expresar: 1) 'las demás disposiciones que se estiman necesarias para su mejor organización y funcionamiento'".

La práctica de los directivos sindicales, consiste en - cambiar los puestos entre los mismos directivos, pues en el siguiente período inmediato de elección y mandato, el que era Secretario - General, pasa a ser Secretario de Conflictos; éste a su vez a Secretario de Finanzas y éste a Secretario de Actas y así sucesivamente hasta ocupar todos los puestos entre los mismos directivos, estableciendo de esa manera la carrera sindical la cual ejercen sin ningún escrúpulo.

Pesando en la balanza del tiempo, las inconveniencias y conveniencias de la reelección, el fiel de aquella se inclina notablemente por las inconveniencias, por lo que la reelección de los directivos sindicales debe prohibirse expresamente en nuestra ley, con el objeto de terminar con la profesionalidad de muchos directivos, quienes dejan de ser trabajadores pues se dedican únicamente a dirigir y administrar sindicatos, pensando no en las finalidades de la asociación profesional de la cual forman parte, sino en satisfacer intereses personales sin importarles el sufrimiento de la clase trabajadora.

CAPITULO IX a).

*LA ACCION QUE TIENE EL DIRECTIVO SINDICAL,
ANTE EL DESPIDO DE HECHO QUE HA SUFRIDO.*

La inamovilidad en los directivos sindicales sería ilusoria si no existiera una acción que la asegure.

La manifestación unilateral del patrono de dar por terminado el contrato individual de trabajo, ya sea que tenga o no causa legal para ello, de aquél trabajador que ha resultado electo directivo sindical, no surte efectos. El directivo sindical conserva a pesar del despido, todos los derechos que en su calidad de tal le son inherentes, su contrato de trabajo continúa vigente y si su obligación -prestar el servicio- no le es permitido cumplirla, su derecho de cobrar el salario le es conservado. En virtud de lo antes dicho el directivo sindical tiene como acción contra el patrono que lo despide, la de reclamarle el pago de los salarios no devengados por su culpa, desde la fecha en que fué despedido hasta ser reinstalado en su cargo, finalice su período de garantía sindical o se pronuncie -sentencia definitiva en su contra en el juicio correspondiente.

El juicio correspondiente a que nos referimos en el párrafo anterior es aquél que debe entablar el directivo sindical al ser despedido por su patrono, reclamando el pago de los salarios no devengados por culpa imputable a éste. Dicha acción debe entablarse dentro de los treinta días siguientes, contados a partir de la fecha en que ocurra el despido, a fin de evitar la prescripción de esa acción. Art. 459 C. de Tr. Y ésta se tramitará en juicio ordinario por ser de valor indeterminado. Art. 385 C. de Tr. No podrá, pues, ejercitarse la acción de indemnización por despido injusto, porque como ya lo hemos dicho anteriormente, ese acto patronal no tiene ningún valor, no disuelve la relación de trabajo. Pero si el directivo la ejercita, el Juez, una vez probada por el patrono dicha calidad del demandante, declarará inepta la acción entablada.

Si el directivo sindical se ve obligado a seguir el juicio reclamando los salarios no devengados, deberá acreditar en el mis-

mo, plenamente : a) la existencia de la relación laboral; b) su calidad de directivo sindical; c) la existencia de la asociación profesional a que pertenece; d) el despido y e) la cesación de labores. Habrá casos especiales en los cuales deberán comprobarse otros extremos de la demanda, para el caso; el salario devengado en la semana anterior a la fecha del despido y el número de días laborados en ella, cuando el salario se ha estipulado por tarea o por unidad de obra; o cuando el patrono no es el que despidió personalmente, sino que lo hizo un representante suyo, deberá comprobarse la calidad de representante patronal o las facultades de éste para efectuar dicho despido. Sin embargo, los puntos mencionados en los literales antes mencionados, son los esenciales y comunes a todo caso.

A fin de comprobar los extremos antes mencionados, se admite toda clase de prueba, pero la más usual en nuestro medio es la testimonial, excepto para los comprendidos en los literales b) y c), para los cuales la única prueba idónea es la instrumental.

a) La existencia de la relación laboral: Es necesario establecer que el directivo sindical ha laborado por más de dos días consecutivos para un mismo patrono, para tener por comprobada la existencia del contrato individual de trabajo. Art. 18 C. de Tr..

b) Su calidad de directivo sindical: deberá presentarse la credencial respectiva extendida por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, en la que conste que el demandante, a la fecha del despido ostentaba cualquiera de los cargos de la Junta Directiva del Sindicato, o que a esa fecha se encontraba gozando del año de garantía adicional, conferido por nuestra Legislación.

c) La existencia de la asociación profesional a que pertenece; conforme al Art. 197 C. de Tr., para comprobar la existencia legal del sindicato deberá agregarse al juicio, certificación del acuerdo del Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión

Social, en virtud del cual se le ha conferido personalidad jurídica a la Asociación; sin embargo, en nuestros Tribunales se admite como prueba de la existencia legal del Sindicato el ejemplar del Diario Oficial en el cual se publicaron los Estatutos de dicha Asociación y el Acuerdo antes mencionado.

d) El despido: este extremo de la demanda, puede llegar a establecerse presuncionalmente, cuando la demanda es entablada dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del despido y en la audiencia conciliatoria que se señale, no concurre el patrono o - concurrendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, siendo además necesario que el trabajador haya comparecido a dicha audiencia, Art. 357 C. de Tr., inciso 1o., 4o. y 5o.. Si no se cuenta con dicha presunción debe comprobarse el lugar, día, hora, en que ocurrió el despido, la persona que lo verificó, la manifestación del despido; o sea, todos los hechos rodearon a esa actitud patronal.

e) La cesación de labores: importante extremo a probar, puesto que con ello se acredita el hecho mismo de la no permisibilidad del patrono para que el trabajador -directivo sindical- preste sus servicios en la empresa. Además, para que el Juez pueda determinar si hay o no aplicación a la presunción mencionada en el literal anterior, puesto que los diez días hábiles se contarán a partir de dicha cesación de labores.

Una vez establecidos plenamente en el juicio todos los puntos antes mencionados y seguidos los trámites de ley, el Juez deberá dictar sentencia en la cual condenará al patrono a pagarle al directivo sindical los salarios no devengados por su culpa, desde la fecha del despido, pero, hasta cuándo?, hasta la fecha de la sentencia?, abarcará hasta el día en que finalice el período de garantía de inamovilidad? o hasta la fecha en que aparezca en el juicio comprobada la circunstancia de que el trabajador no presta sus servicios al patrono

y en consecuencia no devenga salarios por culpa de éste?

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, no da fundamento al Juez para condenar al patrono al pago de los salarios no devengados desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia por él pronunciada, ni mucho menos para que su sentencia abarque hasta la finalización de la garantía de inamovilidad. Pero si dá margen para que su sentencia abarque los salarios, reclamados en la demanda y comprendidos desde dicho despido hasta la fecha en que aparezcan plenamente probados los derechos irrenunciables del trabajador, en este caso el derecho a su salario. Lo anterior tiene su fundamento en el Art. 361 C. de Tr., el cual establece: "Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados y que sean consecuencia directa de los hechos en que se fundó la petición".

Si la sentencia comprendiera el pago de los salarios no devengados desde la fecha del despido hasta la finalización de la garantía de inamovilidad, podría traer como consecuencia graves injusticias y aún contradicciones judiciales; para el caso:

a) Si al pronunciarse la sentencia definitiva y quedar ésta ejecutoriada, faltare al directivo sindical un año cuatro meses para que finalice su garantía como tal; el patrono preferirá reinstalar a ese directivo en su antiguo cargo, puesto que de lo contrario le estará pagando un salario sin recibir por ello la contraprestación; si el trabajador acepta dicho reinstalo, al comenzar a laborar adquiere el derecho a devengar salarios y en consecuencia puede exigirle a su patrono el pago de los mismos y como la sentencia del juicio correspondiente condenó al patrono a pagarle hasta la finalización del período de garantía sindical, podría el trabajador tratar de hacer efectiva eje

cutivamente dicha sentencia. En consecuencia, se estaría cobrando dos veces dicho salario.

b) Ante la misma situación planteada en el párrafo anterior, y ofreciendo el patrono el reinstalo al directivo sindical, éste podría negarse a desempeñar su trabajo, pues tendría una sentencia ejecutoriada que le garantiza el pago de su salario por todo el tiempo que le falta para cumplir su período de garantía de inamovilidad.

c) Tomando el mismo ejemplo de los literales anteriores, después de haber transcurrido para el caso tres meses de haber cumplido el patrono con dicha sentencia, se declararían terminados los contratos individuales de trabajo que vinculaban a dicho patrono con todos los trabajadores de su empresa, por ejemplo, por el cierre total de ésta como consecuencia directa y necesaria de la inestabilidad de los negocios, causal 5a. del Art. 43 C. de Tr. Ante esta situación nos encontramos con una contradicción judicial, puesto que se ha condenado al patrono a pagar al trabajador salarios no devengados de un período que, según la declaratoria de terminación de contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes, ya no estaba obligado a pagar, pues no existía ningún vínculo laboral que lo obligara a ello.

Estas son las críticas de mayor valor que pueden formularse a aquellos que, sin fundamento legal, tratan de justificar por humanidad, que la sentencia de esta clase de juicios comprenda en su condena el pago de los salarios que le corresponderían al directivo sindical hasta la finalización de su garantía como tal.

Otra solución al problema planteado la contempla el Proyecto de Código de Trabajo - 1969 en el Art. 463 que literalmente dice: " Cuando un directivo sindical o una mujer que se halle en la situación prevista por el Art. 111, demandare pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, siendo dicha causa un despido de

hecho, o en su caso, un despido con juicio previo, comprobados - que hayan sido los extremos de la demanda, el Juez condenará a - que se paguen dichos salarios durante todo el tiempo que, según la ley, se mantuvieren vigentes el contrato y la garantía especial de estabilidad que protege al trabajador, determinándose que el pago sea de ser en la cuantía, lugar, tiempo y forma en que se hubiere venido haciendo; todo como si el trabajador continuare al servicio del patrono;

En estos casos el incumplimiento de cualquiera de los pagos de salarios en que el patrono incurriere, dará lugar a que el trabajador pueda pedir la ejecución de la sentencia." -

CAPITULO IX. b)

*EL DIRECTIVO SINDICAL DE LAS INSTITUCIONES
OFICIALES AUTONOMAS.*

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

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

Art. 3 C. de Tr. "Las relaciones de trabajo en que el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas intervengan como personas de Derecho Público, no se regirán por este Código. Se exceptúa el caso de los empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, quienes tendrán derecho a constituir sindicatos y a contratar colectivamente".

Las instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas, tales como, Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados, (ANDA). Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL). Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL). Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA). Instituto de Colonización Rural (ICR). Instituto de Vivienda Urbana (IVU). Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), son organismos descentralizados del Estado, no dejando de formar parte del mismo, pero con cierta autonomía e independencia interna, con el objeto de facilitar su funcionamiento por controles y cuenta propia y cuando dicha autonomía es en grado menor se trata de una Institución Oficial Semiautónoma.

Si se forma el sindicato de empresa, de los empleados y trabajadores de la CEPA, los miembros de la Junta Directiva de ese sindicato tendrán la garantía de inamovilidad si argumentamos de la siguiente manera. Si el legislador le ha conferido a esos empleados y obreros el derecho de constituir sindicatos, es lógico que tendrán

que concedérseles las acciones y derechos que pueden ejercitar a fin de garantizar la existencia de dicha asociación profesional, siendo uno de ellos la inamovilidad en sus cargos como directivos, pues una de las finalidades de esta garantía es proteger la existencia de los sindicatos y la acción que entabla el directivo sindical es de salarios no devengados por culpa imputable al patrono, la cual no le nace del derecho individual de trabajo, sino de su calidad de directivo sindical o sea del derecho colectivo de trabajo el cual le es aplicable a tenor del Art. 3 C. de Tr.. Si los miembros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas, tienen el derecho de constituir sindicatos y a contratar colectivamente, aunque allí haya callado la ley; al haber concedido los anteriores derechos, como una consecuencia de los mismos, en forma tácita ha concedido los medios para hacer efectivos esos derechos y uno de los derechos para conservar la asociación profesional es la garantía de inamovilidad de los directivos sindicales.

Por otra parte se argumenta que los miembros de esa Junta Directiva no gozan del derecho de inamovilidad en su cargo, pues la acción de salarios no devengados por culpa imputable al patrono, la cual corresponde entablar a ese directivo sindical al ser despedido de su trabajo, nace del derecho individual de trabajo, - Art. 49 C. de Tr.; no de los derechos de constituir un sindicato y contratar colectivamente, los cuales son los únicos derechos que gozan los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas, Art. 3 C. de Tr.

Considero que la solución al presente problema no estriba en determinar si el derecho a ejercitar la acción nace del derecho individual o del colectivo; la solución está en reformar nuestra legislación, ya sea suprimiendo en su totalidad, esos exigüos derechos que se confieren actualmente a los mencionados empleados y -

obreros, o dejar su situación regulada por una legislación especial, la cual garantice plenamente sus derechos o comprender a los mismos, en todas las disposiciones de nuestra legislación laboral, equiparándolos a los empleados y obreros de la institución privada.

CAPITULO X. a)

TERMINACION DE LA GARANTIA DE INAMOVILIDAD.

1) POR TERMINACION DEL PERIODO DE EJERCICIO DEL CARGO DE DIRECTIVO SINDICAL.

Al terminar el período del mandato de los directivos - sindicales; si éstos no son reelectos y transcurrido el año de haber cesado en sus funciones, finaliza para ellos la garantía de inamovilidad.

2) POR EXPULSION DEL SINDICATO DEL DIRECTIVO SINDICAL.

El Art. 195 literal c) C. de Tr., señala entre las medidas disciplinarias -tales como amonestación, suspensión-, la más rigurosa, consistente en la expulsión del sindicato, mediando desde luego un motivo, señalado en los estatutos y siguiendo un procedimiento -para estar de acuerdo con la Constitución Política, Art. 164, en donde se consagra el principio, de no ser condenado sin antes, ser oído y vencido en juicio. - Dentro de la misma asociación profesional. Para proceder a la expulsión de uno de sus miembros es necesario un acuerdo de la asamblea General, seccional o sub-seccional: Art. 199 letra a) ordinal 4o. del C. de Tr. "acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato, de acuerdo con los estatutos". Siendo una sanción la expulsión, es natural pensar que, cuando ha ocurrido siguiendo el procedimiento señalado anteriormente, al dejar de pertenecer el directivo a la asociación ya no la administrará ni la dirigirá, por lo cual ya no se justificarán las represalias del patrono ni, en consecuencia, la garantía de inamovilidad.

3) POR RENUNCIA DEL DIRECTIVO SINDICAL.

El Art. 215 C. de Tr., nos habla de la renuncia de los miembros del sindicato, no señalando ningún procedimiento para hacerla efectiva; sin embargo, este artículo establece como obligación de la Junta Directiva, la de comunicar al patrono, dentro de los diez días siguientes, la renuncia de un miembro del sindicato,

para que cese el descuento de las cuotas sindicales.

Si el directivo sindical renuncia al cargo o al sindicato, porque ya no le queda tiempo por atender sus asuntos personales, o por cualquier otra circunstancia; es lógico pensar que renuncia a la garantía de inamovilidad concedida por el Código de Trabajo.

4) POR REMOCION DEL CARGO DE DIRECTIVO SINDICAL.

Si a la Asamblea General corresponde la elección de los miembros de la Directiva; puede también por voluntad de la mayoría de los asociados, cuando sea conveniente a los intereses de la asociación, revocar el nombramiento de cualquier trabajador electo directivo sindical, por no seguir conviniendo éste a los intereses de la misma. Entonces, aquel directivo retirado de su cargo, no podrá durante el año siguiente al día en que fué removido, seguir gozando de la garantía de inamovilidad.

5) TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DEL TRABAJADOR QUE HA RESULTADO ELECTO DIRECTIVO SINDICAL.

El contrato individual de trabajo del directivo sindical, puede darse por terminado por el patrono, siguiendo previamente el juicio correspondiente ante el Juez de Trabajo competente, ya que la garantía de inamovilidad de la cual goza el directivo sindical, hace que la manifestación unilateral de voluntad del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo, no surta los efectos deseados, aunque dicha manifestación sea fruto de una justa causa de despido o sea que la conducta imputada al directivo sindical, se encuentre enmarcada en cualquiera de las causales enumeradas en el Art. 44 C. de Tr.. El fallo del Juez de Trabajo, en el caso de haberse comprobado por el patrono los extremos de su demanda, será en los siguientes términos: "Declárase terminado el contrato de trabajo que vinculaba al trabajador Juan Pérez con la Empresa en la cual presta sus

servicios, sin responsabilidad para ésta, en base a la causal 2a. del Art. 44 C. de Tr., Notifíquese". Para evitar problemas posteriores, el patrono debe esperar a que dicha sentencia, sea declarada ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada; y una vez que esta providencia sea notificada al trabajador, puede proceder a separar de su cargo a éste; pues si se toma esta última determinación, por ejemplo, al declararse el cierre del juicio, el patrono tendrá en este caso que pagar al trabajador salarios no devengados por culpa imputable al patrono, desde la fecha en que tomó la determinación de separar a dicho directivo de la Empresa hasta el momento en que la sentencia pronunciada en Primera Instancia por el Juez competente, sea declarada ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada.

En caso de ser adversa al directivo sindical dicha sentencia definitiva, por declarar terminado el contrato individual de trabajo que lo vinculaba con su patrono; podrá el referido directivo, impugnar dicha sentencia, interponiendo el recurso de apelación - respectivo y la sentencia pronunciada en Segunda Instancia, no será contradictoria por el hecho de confirmar la de Primera Instancia, en el sentido de declarar terminado el contrato de trabajo que vinculaba al patrono con el referido directivo y condenar al mismo tiempo al patrono a pagar al trabajador el cual resultó electo directivo sindical, los salarios no devengados por culpa imputable al patrono, desde la fecha en que fué separado de la Empresa, pues el despido no existe para él, hasta que dicha sentencia es ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada.

En el caso planteado no sería posible el recurso de casación, pues para que éste proceda es requisito indispensable, que las sentencias definitivas pronunciadas en apelación por las Cámaras de Segunda Instancia, no fueren conformes en lo principal con las -

pronunciadas en Primera Instancia Art. 444 C. de Tr. " Solo podrá interponerse el recurso de casación contra las sentencias definitivas pronunciadas en apelación por las Cámaras de Segunda Instancia, que no fueren conformes en lo principal con las pronunciadas en Primera Instancia".

Y si la sentencia pronunciada en apelación por la Cámara de Segunda Instancia no es conforme con la de Primera Instancia, ésta le favorece, pues no se tendrá por terminado el contrato individual de trabajo del directivo sindical.

Los efectos de la sentencia definitiva que declara terminado el contrato de trabajo, del directivo sindical, sin responsabilidad para el patrono o sea sin tenerlo que indemnizar, son: la separación de dicho trabajador de la empresa, el cese de los derechos y obligaciones nacidas de la relación de trabajo y la pérdida por parte de dicho directivo de la garantía de inamovilidad en caso de que éste, lo sea de un sindicato de empresa, pues al ser separado de dicha empresa, dejará de ser miembro del sindicato respectivo, perdiendo en consecuencia la garantía sindical el mencionado trabajador.

En caso de que ese directivo sindical, estuviere afiliado a un sindicato gremial o a uno industrial, no perdería su garantía de inamovilidad, por el hecho de declararse terminado su contrato individual de trabajo, aunque deje de ser trabajador de la empresa, pues la actividad y funcionamiento de los sindicatos de gremio e industria son desarrollados fuera de las empresas, y la garantía lo asistirá al entrar a trabajar en una nueva empresa; pues en esta clase de sindicatos es necesario que se trabaje en una empresa para gozar de la garantía de inamoviliad Art. 181 letra a) C. de Tr. "Los patronos, obreros y empleados privados que laboren en empresas comerciales, industriales o de servicios".

En el sindicato de empresa no se concibe su existencia fuera de la empresa y si el directivo sindical, no trabaja para un patrono en una empresa determinada, no puede ser miembro del sindicato.

Puede darse el caso de que, a pesar de haber sido notificada al patrono y al trabajador la sentencia definitiva, se declare terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para dicho patrono, y éste le manifieste al directivo sindical, que no obstante eso, siga trabajando bajo las mismas condiciones. Ante esta circunstancia, los efectos producidos por dicha sentencia son únicamente - el de disolver la relación laboral que vinculaba a dicho patrono con el directivo sindical, pero no el efecto de perder su garantía de inmovilidad este directivo sindical, pues con la manifestación de ese patrono de continuar laborando dicho directivo y con la manifestación del trabajador de continuar haciéndolo, nace una nueva relación de trabajo y el mencionado trabajador, continúa siendo directivo sindical; en consecuencia sigue gozando de la garantía de inmovilidad.

6) POR EL CIERRE TOTAL DE LA EMPRESA, Art. 43, 5o. C. de Tr.

El cierre total de la empresa es una de las formas de terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo, afectando al total de los trabajadores, mediando desde luego una causa justa de terminación, como consecuencia directa y necesaria de la incosteabilidad de los negocios. Por ello, el cierre total de la empresa es una causal de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes, desapareciendo los derechos adquiridos por los trabajadores por ser separados de la empresa y la consiguiente pérdida del directivo sindical de la garantía de inmovilidad por desaparecer los cargos de directivos y por carecer de sentido las actividades del patrono tendentes a destruir la asociación profesio-

nal y las represalias contra los trabajadores electos directivos sindicales.

7) POR DISOLUCION DEL SINDICATO.

Si la Asamblea General acuerda su disolución, la vida del sindicato continúa con la liquidación del patrimonio sindical, pues no muere con la disolución. La Asamblea General y la Junta Directiva tienen vida latente en la fase de la liquidación, pues constituyen los órganos de un sindicato en liquidación. A tenor del Art. 211 C. de Tr. "Para proceder a la liquidación de un sindicato se formará una comisión integrada por tres delegados: uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otro por el Ministerio de Economía y otro por el sindicato en liquidación."; el delegado del sindicato ya no desarrolla ninguna función relacionada con los fines del mismo, su actividad se relaciona únicamente con la liquidación, no siendo indispensable su intervención, por ello, "Si el sindicato no se allanare a nombrar su representante, podrá procederse con sólo los otros dos delegados, quienes tomarán las medidas que crean convenientes para realizar su cometido". Siendo la finalidad de la asociación profesional, proteger los intereses de la misma; los cuales ya no existen, pues la asociación tiene un fin nuevo consistente en finalizar las operaciones, las cuales no han desaparecido de inmediato, por la causal de disolución del sindicato, haciendo innecesaria la función de los directivos sindicales y no justificándose en lo sucesivo la garantía de inamovilidad para los directivos, pues carecen de fundamento las malas artes patronales con el objeto de destruir la asociación profesional, la cual ya está disuelta desapareciendo la razón para mantener la garantía de inamovilidad.

BIBLIOGRAFIA

I

ACTAS Y DOCUMENTOS, NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA. BOGOTA -MAYO 30, 1948.

II

APUNTES TOMADOS DE LA CATEDRA IMPARTIDA POR: DOCTOR MARCOS GABRIEL VILLACORTA EN LOS AÑOS LECTIVOS DE - 1966 - 1967.

III

CODIGO DE TRABAJO Y LEY ORGANICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. - EDICION DE 1964.

IV

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR 1962

V

CONSTITUCION Y CODIGOS DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR EDICION DE 1947.

VI

CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. - EUGENIO PEREZ BOTIJA EDITORIAL TECNOS, S.A. -MADRID.

VII

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. MARIO DE LA CUEVA TOMO I Y II.

VIII

DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO. GUILLERMO CABANELLAS. EDITORIAL BIBLIOGRAFICA ARGENTINA, LAVALLE BUENOS AIRES.

IX

DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. GUILLERMO CABANELLAS QUINTA EDICION, TOMO II. EDICIONES SANTILLANA, RINCON, BUENOS AIRES.

X

DOCUMENTOS HISTORICOS. ASAMBLEA CONSTITUYENTE. 1950-1951. EL SALVADOR, CENTROAMERICA.

XI

FELIPE TENA RAMIREZ -DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO -GACETA DE JURISPRUDENCIA DE TRABAJO. 2o. SEMESTRE-1954.-

XII

INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL. GUILLERMO CABANELLAS. VOLUMEN I Y II. BIBLIOGRAFICA OMEBA. LAVALLE BUENOS AIRES.

XIII

NOCIONES ELEMENTALES DE DERECHO DEL TRABAJO. FRANCISCO WALKER LINARES. QUINTA EDICION REPETIDA. EDITORIAL - - NACIMIENTO, SANTIAGO - CHILE - 1957.

XIV

RECOPIACION DE LEYES Y REGLAMENTOS SOBRE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

XV

REVISTA JUDICIAL. TOMO LXVIII. ENERO A DICIEMBRE DE 1963.

XVI

TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. ERNESTO - - KROTOSCHIN. VOLUMEN I Y II. ROQUE DEPALMA EDITOR. BUENOS AIRES - 1955.

XVII

TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO CHILENO. ALFREDO GAETE BERRIOS.

XVIII

TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO SOCIAL. CARLOS GARCIA OVIEDO.- TERCERA EDICION - EPESA - MADRID - 1948.