

T
344.01891
B 6336
1969
F.F.Y.C.S.
Ej. 4

002.42

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

"La Contratación Colectiva en las Instituciones

Autónomas y Semi-Autónomas"

Tesis presentada por
ALEJANDRO GOMEZ VIDES

Previa opción al título de
Doctor en Jurisprudencia y
Ciencias Sociales.



Noviembre 28 de 1969. San Salvador, El Salvador C. A.

MIN 16292

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10121868

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

R E C T O R

Doctor JOSE MARIA MENDEZ

S E C R E T A R I O G E N E R A L

Doctor RICARDO MARTINEZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

D E C A N O

Doctor RENE FORTIN MAGAÑA

S E C R E T A R I O

Doctor FABIO HERCULES PINEDA

TRIBUNAL DEL EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE:
MATERIAS CIVILES PENALES Y MERCANTILES.

PRESIDENTE: DR. JOSE ENRIQUE SILVA
PRIMER VOCAL: DR. JOSE ERNESTO CRIOLLO
SEGUNDO VOCAL: DR. PEDRO LUIS APOSTOLO

TRIBUNAL DEL EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE:
MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS.

PRESIDENTE: DR. FRANCISCO CALLEJAS PEREZ
PRIMER VOCAL: DR. MANUEL ATILIO HASBUN
SEGUNDO VOCAL: DR. FRANCISCO BERTRAND GALINDO

TRIBUNAL DEL EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE:
CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL.

PRESIDENTE: DR. ARMANDO NAPOLEON ALBANEZ
PRIMER VOCAL: DR. ALFONSO MOISES BEATRIZ
SEGUNDO VOCAL: DR. ALFREDO MARTINEZ MORENO

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS:

PRESIDENTE: DR. FRANCISCO BERTRAND GALINDO
PRIMER SUPLENTE: DR. MAURICIO ROBERTO CALDERON
SEGUNDO SUPLENTE: DR. CARLOS FERRUFINO

DEDICATORIA

DEDICO ESTA TESIS :

A mi esposa Norma Castillo de Gómez

A mis padres Leonel S. Gómez y Emilia Vides de Gómez

A mis familiares, amigos y profesores

PALABRAS DE INTRODUCCION

Cuando me tocó participar por primera vez en la discusión de un Contrato Colectivo de Trabajo en el cual interviniera como parte interesada una Institución Oficial Autónoma, pude darme cuenta de las grandes diferencias que existen en esta clase de contratos, según haya o no participación de esta clase de entes descentralizados.

El trámite se diversifica más y se aparta de las reglas generales. Intervienen organismos estatales en la aprobación final del contrato que no lo hacen en la generalidad de los casos. Problemas que podrían clasificarse como "sui-generis", aparecen en escena, cuando coinciden el Derecho Laboral y el Derecho Administrativo regulando una misma situación jurídica. Así, por ejemplo, tenemos el caso de los empleados de nombramiento, quienes, a pesar de trabajar para una de tales Instituciones, a pesar de sostener con ella una relación de empleado-patrono, están fuera del ámbito protector del Derecho del Trabajo.

Surge también el problema de la relación que existe entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo. Recordemos que el primero de los citados es, en nuestro medio, un contrato normativo, vale decir, que sus disposiciones se aplicarán en los respectivos contratos individuales de trabajo. Luego entonces, si los empleados de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen derecho a negociar y firmar Contratos Colectivos, es lógico deducir que también tendrán derecho a tener Contratos Individuales de Trabajo, en los cuales quedarían plasmadas las conquistas logradas a travez de los convenios colectivos. Pero en la práctica vemos que tales contratos individuales están sustituidos - por así decirlo - por los nombramientos administrativos. ¿Cómo conciliar,

pues, esta situación? El deseo de hallar respuesta a estas interesantes interrogantes y a otras similares que irán desfilando en este trabajo es lo que me ha movido a embarcarme en esta dura tarea.

Por otra parte, en nuestro país existe poca bibliografía nacional sobre este interesante tema, el cual ha pasado poco menos que desapercibido. Se desconocen las discusiones y los estudios que se hicieron en las secciones jurídicas de las distintas oficinas gubernamentales, cuando se empezaban a vislumbrar en el país los primeros Contratos Colectivos de Trabajo negociados y firmados por Instituciones Autónomas Estatales. Sin pretender agotar el tema ni mucho menos, he incluido en esta tesis una síntesis de las distintas etapas previas al primer contrato suscrito por la Comisión Ejecutiva del Puerto de Acajutla, queriendo captar, aún en una mínima parte, las dudas y vacilaciones que hubo en aquél entonces. También he querido esbozar en este trabajo una crítica bien intencionada acerca de las lagunas que adolece nuestra ley en el campo de la contratación colectiva, lagunas que en gran parte serán cubiertas por el nuevo Código de Trabajo.

Ruego pues, indulgencia y comprensión sobre esta obra y sus numerosos errores y defectos, deseando, eso sí, haber sido de alguna utilidad al hacer esta obra.

LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS Y SEMI-AUTONOMAS

PORTE GENERAL

CAPITULO I.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO.

No he querido empezar mi tesis dando una síntesis histórica de como se desarrolló a través de los tiempos la institución permítaseme llamarlo así por el momento - del Contrato Colectivo de Trabajo, considerado con mucha razón por el autor chileno Alfredo Gaete Berríos como una de las principales instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo; juntamente con el derecho de asociación sindical y los conflictos colectivos de trabajo.

Tampoco voy a empezar definiendo lo que es un Contrato colectivo, ya que antes de definir hay que sentar primero las bases, características y demás elementos que posteriormente puedan servirnos para intentar ese difícil paso. Ya lo dijo Javoleno; "Toda definición en derecho es peligrosa."

En cambio, voy a abordar el problema de suyo tan interesante de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que consiero de primordial importancia establecer, como punto de partida, en que consiste, jurídicamente hablando, el Contrato Colectivo de Trabajo. Entremos, pues, en materia.

Nada nuevo digo cuando aseguro que el Contrato Colectivo tiene varias características que hacen dudar seriamente de su calidad contractual, máxime si analizamos el problema desde el punto de vista de los patrones del Derecho Civil. ¿Cómo si no, podremos explicar un acuerdo de voluntades que se aplique a personas que no están de acuerdo con el mismo?. ¿Por qué ilustres maestros de la talla de Mario de la Cueva le llaman institución central del Derecho Colectivo de Trabajo en vez de llamarlo CONTRATO? (Página 465 del Tomo

II del Derecho Mexicano del Trabajo) De allí que el primer problema que trataré de resolver será el siguiente: determinar si el Contrato Colectivo de Trabajo es en realidad un Contrato o no.

Sobre tal particular, los autores han sostenido apasionadas polémicas. Algunos, como el guatemalteco Julio Gómez Padilla (Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo, *Revistas Ciencias Jurídicas y Sociales* de noviembre de 1948) sostiene, siguiendo a Guillermo Cabanellas, que el Contrato Colectivo no es propiamente un Contrato, sino que es un pacto.

En efecto, dice el Licenciado Gómez Padilla en el trabajo que dejamos citado, lo siguiente: "Nosotros queremos dejar bien claro que el término de PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO lo aplicamos a la institución que los autores de derecho laboral llaman Contrato Colectivo. No nos mueve, por supuesto, el deseo de cambiarle nombre a las cosas, como a primera vista pudiere parecer, sino, todo lo contrario, queremos ajustarnos a las disposiciones del Código de Trabajo Guatemalteco." De acuerdo con el autor guatemalteco citado, el pacto colectivo es de carácter normativo, ya que la finalidad del mismo es crear normas que reduzcan en lo posible las diferencias existentes entre el capital y el trabajo.

A primera vista pareciera que pacto y contrato significan lo mismo. Así lo entiende el diccionario pequeño Larouse cuando, en su página 270, define la palabra "Contrato" como un "PACTO ENTRE DOS O MAS PERSONAS". No obstante, Gómez Padilla procede a diferenciar ambos conceptos y sostiene que en el campo laboral hay contrato cuando las partes patronal y trabajadora llegan a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de dicho acuerdo emanan relaciones subjetivas y hay PACTO CUANDO el acuerdo en mención es tomado in-abstractum, es decir, desde un punto de vista objetivo. Y

para aclarar aún más el concepto agrega: "O sea: el Contrato de Trabajo tiene por objeto el trabajo; el pacto colectivo tiene por objeto condiciones de trabajo, es normativo".

No estoy de acuerdo con el Licenciado Gómez Padilla porque aunque ciertamente el Contrato Colectivo tiene una faceta eminentemente normativa, ello no significa que deberá de considerársele "pacto" mientras lo estudiemos como una figura teórica, aislada y en seguida, lo consideramos "contrato" cuando lo apliquemos a un ente determinado, es decir, cuando regule las condiciones de trabajo en los contratos individuales.

Me parece a mi un poco artificial la distinción hecha por el autor citado, ya que la realidad es que las relaciones existentes entre el Contrato Colectivo como órgano regulador y el Contrato Individual de Trabajo como órgano regulado, son indisolubles e inmediatas, puesto que no existe ningún momento en la vigencia del Contrato Colectivo en el cual no regule, en una forma total e inexorable, las condiciones de trabajo que deberán imperar en dichos Contratos Individuales.

Creo que es más lógica la posición sostenida por Ernesto Krotoschin en las conferencias que dictó dicho autor en la Universidad de Montevideo. El ilustre autor alemán es de opinión que, sobre este particular, al pacto hay que considerarlo como el género, el cual, a su vez, es susceptible de ser dividido en tres especies de suma importancia, a saber: a) el acuerdo de establecimiento, que consiste en el acuerdo tomado por la empresa y un grupo de trabajadores que no están organizados como sindicato; b) El Contrato Colectivo de Trabajo, que sería el acuerdo al que llegan la empresa y un sindicato organizado para regular las condiciones de trabajo y c) La Convención Colectiva de Trabajo, que sería el acuerdo al que lle-

gan un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

Para comprender mejor esta posición tendré que definir lo que es un pacto y lo que es un contrato y luego, trataré de establecer las diferencias que existen entre ambos. Según el Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia de don Joaquín Escriche, edición de 1852, librería de Rosa, Bouret y Cía de París, página 1303, pacto es "el consentimiento o acuerdo de dos o más personas sobre una misma cosa. La palabra pacto viene de pacción y de aquí el nombre de paz, más según los etimologistas, todas estas voces tienen un origen común, es a saber, su analogía y consonancia con el ruido que hacen dos hombres tocándose las manos en señal de paz, de amistad y de concierto. El pacto entre los romanos no producía acción, sino solo excepción; es decir que si uno se obligaba a una cosa mediante un simple pacto, no podía ser apremiado al cumplimiento, pero si la cumplía voluntariamente, no tenía derecho a reclamar lo que había dado o ejecutado, porque si no había contraído obligación civil, la había contraído natural".

La misma obra citada, en su página 506, define al contrato como "una convención por la cual una o más personas se obligan para con otra u otras a dar, hacer o no hacer alguna cosa". Y luego continúa diciendo así: "los contratos tiene fuerza de ley entre las personas que lo han hecho y no pueden revocarse sino por el mutuo consentimiento de estas o por las causas que las leyes designan. Así es que ninguno de los contrayentes puede eximirse de la ejecución de lo tratado y el que por su parte lo llevare a efecto tiene la opción de compeler judicialmente al otro a que lo cumpla también por la suya o a que le resarza los daños y perjuicios".

Más adelante, en la página 511 de la misma obra, Escriche intenta hacer la diferenciación entre los dos términos que he mencio

nado, haciéndolo de la siguiente manera: "Convención, contrato, obligación, no son términos sinónimos, aunque en el uso se empleen indiferentemente los unos por los otros. La palabra CONVENCION O PACTO es un término general que significa toda especie de convenio o acuerdo de dos o más personas sobre una misma cosa, sea con intención, sea sin intención de obligarse. Contrato es una especie de convención hecha con intención de obligarse de modo perfecto, ánimo contrahendae obligationis. Una Convención puede o no ser obligatoria, pero el contrato siempre lo es: si tú y yo nos convenimos a salir a paseo juntos, hacemos una convención y no un contrato, porque tú no puedes compelerme a cumplir con mi promesa, la cual no me deja legalmente obligado para contigo; más si yo prometo formalmente darte dos mil reales hacemos un contrato, por que yo quedo legalmente obligado y tú pues exigirme el cumplimiento de mi promesa. Como no hay contrato sin que medie acuerdo entre dos o más personas, un contrato es siempre una convención; pero una convención no siempre es un contrato, pues que puede no ser obligatoria".

De lo anterior, fácil es deducir que pacto y contrato no son la misma cosa. Su principal diferencia consiste en el carácter de obligatoriedad inherente en todo contrato y en la falta de dicha obligatoriedad en el pacto, tal como lo manifiesta Escriche. Por lo tanto, no es correcta la posición que sostiene que el Contrato Colectivo de Trabajo es lo mismo que un Pacto Colectivo de Trabajo, sino que, por el contrario, me inclino decididamente por la tesis que diferencia al pacto del contrato.

En conclusión, opino que pacto y contrato no son lo mismo y que la diferencia que existe entre ambos además de la citada, es la misma que hay entre el género y la especie.

Por otro lado, no es cierto que el objeto del Contrato de Tra

bajo sea el trabajo mismo. Para mí, el objeto del Contrato es CREAR OBLIGACIONES, vale decir, establecer cuales serán las prestaciones que concederá la Empresa a favor de sus trabajadores y cuales serán las obligaciones de esos trabajadores para con la Empresa.

La verdad es que el Licenciado Gómez Padilla debe clasificarse entre los autores contractualistas, ya que el hecho de llamar al Contrato Colectivo como Pacto no significa de manera alguna que le esté dando una distinta naturaleza.

Otra teoría extracontractual, que sólo mencionaremos de paso, es la que sostiene que el Contrato Colectivo es un reglamento de trabajo.

Esta teoría es incongruente, ya que los términos reglamento y contrato se excluyen. El reglamento es un acto jurídico unilateral, mientras que el contrato es un acto jurídico bilateral. Me parece a mí que es jurídicamente imposible un contrato colectivo impuesto unilateralmente por la voluntad de una sola de las partes contratantes; tal supuesto desnaturaliza completamente el concepto universalmente reconocido de lo que entendemos por Contrato Colectivo, por lo que no vacilo en rechazar esta teoría de la reglamentación. En otros tiempos talvez se podría sostener que el reglamento y el contrato colectivo eran lo mismo, porque antes de que existieran los segundos las fábricas regulaban sus normas de trabajo por los primeros. Sin embargo, ese estado de cosas fue superado, puesto que los sindicatos no podían aceptar que fuera el patrono quien, en forma unilateral, fijara las condiciones de trabajo en su empresa. La clase trabajadora se vió ante la necesidad de tratar de tener ingerencia en la regulación de salarios y prestaciones y ante esa situación aquel reglamento primitivo devino en Contrato Colectivo de Trabajo.

Es por ello que ahora puede darse perfectamente el caso de que

en una empresa exista Contrato Colectivo y no exista reglamento de trabajo o viceversa.

Como es por todos sabido, existen varias teorías llamadas "civilistas" que tratan de explicar a su manera la naturaleza del Contrato Colectivo. Por la gran importancia doctrinaria que tienen, pasaré enseguida a analizarlas.

Mario de la Cueva relata el gran esfuerzo desplegado por los autores civilistas para poder explicar la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo. Como bien lo dice el astuto autor mexicano, el gran error de los civilistas fue tratar de encasillar las características propias del Contrato Colectivo en los viejos moldes del Derecho Civil, habiendo fracasado doctrinariamente en tal tarea. Citemos, entonces, al Maestro: "Por otra parte, el derecho y los juristas son por esencia conservadores; si así no fuera, el Derecho Civil no tendría sus raíces en Roma. Colocados los profesores de Derecho Civil ante el molde del contrato, buscaron la explicación del contrato colectivo en algunos de los contratos mencionados en el Código". (Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, página 494).

DIFERENTES TEORIAS CIVILISTAS

El autor chileno Alfredo Gaete Berríos en su obra "Derecho Colectivo del Trabajo" trae un estupendo resumen de las diversas teorías Civilistas que trataron de explicar la naturaleza del Contrato objeto de nuestro estudio. Voy a mencionarme ~~de~~ someramente, en aras a la brevedad.

Empecemos por la teoría del mandato. Algunos autores sostuvieron la similitud existente entre ese Contrato y el Contrato Colectivo. El Sindicato negociador sería el mandatario de los obreros, quienes ocuparían el papel de mandantes. Se habló incluso de man-

dato tácito para explicar la actitud de aquellas personas que entraran a trabajar a la empresa después de negociado y firmado un Contrato Colectivo.

Como primer punto empezaré por decir en que consiste el mandato. Según Escriche, obra citada, página 1197, el mandato es "un contrato consensual por el que una de las partes confía la gestión o desempeño de uno o más negocios a la otra que lo toma a su cargo. Llámase mandante la persona que dá el encargo o comisión y mandatario la que lo acepta".

Más adelante, Escriche se refiere a las características del mandato de la siguiente forma: "Todo negocio puede ser objeto del mandato, con tal que no se oponga a las leyes ni a las buenas costumbres y con tal así mismo que sea de tal naturaleza que pueda considerarse que lo hace el mismo mandante por ministerio del mandatario".

"El mandato puede contraerse entre presentes o ausentes, por palabras, por mensajeros, por escrito público o privado y aún por cartas, como así mismo por hechos, vgr, si alguno estando presente permite que otro desempeñe sus negocios o si alguno pone en ejecución el encargo que se le confirió sin haberlo aceptado expresamente".

"El mandato es gratuito por naturaleza, pero no queda viciado por la asignación de salario u honorario; y seguramente el administrador que recibe sueldo no deja por eso de ser un mandatario. "El mandato puede ser especial, esto es, reducido a uno o a ciertos negocios solamente, o bien general para todos los negocios del mandante".

Fernando García Vélez, en su Estudio sobre el Derecho Civil Colombiano, tomo VIII segunda edición, imprenta París-América, Pa-

rís, dice en la página 120 de dicho tomo que la palabra mandato "viene de manum-dare, porque antiguamente el mandatario daba la mano al mandante en prueba de la fidelidad que le prometía".

Más adelante señala García Vélez en la misma obra ya citada una característica muy importante del mandato, característica que reviste especial importancia, ya que juega un papel preponderante, tal como veremos después en la crítica a la tesis que sostiene que el Contrato Colectivo de Trabajo es un mandato.

Dice el autor mencionado que "el acto en que se confiere un mandato, es una manifestación unilateral, la cual requiere para convertirse en un contrato que EL MANDATARIO LO ACEPTE". Luego entonces ¿Cómo puede haber aceptación en aquellos casos en que uno de los mandantes (en el caso del Contrato Colectivo ese papel lo desempeñarían los trabajadores) no aceptara e incluso se opusiera a dicho mandato? Inudablemente no habría mandato y, sin embargo, es evidente que aún en el caso de que un obrero se opusiera a la celebración de un Contrato Colectivo, este siempre existiría, cosa que no pudiera ocurrir si dicho contrato fuera un mandato.

Lo anterior se corrobora aún más con el siguiente párrafo de la página 127 de la obra ya citada de Fernando García Vélez que dice: "el mandato requiere que el mandante tenga voluntad de obligarse. Cuando el negocio a que se refiera el mandante solo interesa al mandatario, debe suponerse que es un mero consejo, a menos que resulte el mandante tuvo voluntad de obligarse".

La crítica no se hizo esperar y la teoría fué incapaz de explicar el caso del trabajador que estuviera en total oposición a la firma de un contrato determinado. ¿Cómo podría hablarse de mandato en este caso?. Por otro lado, recordemos que se da mandato para un acto que va a ocurrir pero no para uno que ya ocurrió.

La segunda teoría civilista fué la de la Gestión de Negocios. Capitant et Cuché, en su obra *Legislation Industrielle*, se pronuncia abiertamente por la teoría de la gestión de negocios.

Escriche, en su obra ya citada, página 733, dice que la Gestión de Negocios consiste en "un cuasi-contrato por el cual el que toma por si mismo a su cargo el cuidado o dirección de los negocios de una persona ausente, sin haber recibido poderes de ella, y aún sin su conocimiento, queda obligado a darle cuenta de su administración con derecho a exigir los gastos legítimos que hubiere hecho".

El Código Civil salvadoreño, en su artículo 2037 define la Gestión de Negocios escuetamente: "La agencia oficiosa o gestión de negocios ajenos, llamada comunmente gestión de negocios, es un cuasi-contrato por el cual el que administra sin mandato los negocios de alguna persona, se obliga para con ésta, y la obliga en ciertos casos". Hay que hacer notar que nuestro Código, al igual que el Chileno, define correctamente la Gestión de Negocios como un cuasi-contrato y, en cambio, el Código colombiano comete el error de clasificarlo como contrato (artículo 2304, citado por Fernando García Vélez en su libro ya mencionado).

Una de las características principales de la Gestión de Negocios es que el dueño de los negocios debe ignorar la gestión porque, de otro modo, el cuasi-contrato que nos ocupa se convertiría en un mandato. Así lo manifiesta Fernando García Vélez en la página 338 del tomo VIII de su obra ya citada, cuando dice: "Si el dueño de los negocios aprueba la gestión, y el agente tiene conocimiento de esta aprobación habrá mandato tácito.... si el dueño aprueba la gestión pero de que la apruebe no tiene conocimiento el agente, habrá agencia oficiosa, porque para que un contrato exista, no basta que las voluntades de las partes coexistan, sino que es necesario que concurren".

Otra característica de gran importancia de la Gestión de Negocios es que el Gestor o Gerente, como también se le llama, no tiene ningún poder a su favor de parte del dueño del negocio. Sobre el particular, dice García Vélez en la página 339 de su obra citada: — "Por supuesto que si un mandatario no puede sin poder especial ejecutar actos de dominio, menos lo puede un agente que no tiene poder para ninguno. Este, pues debe limitarse a los (actos) de pura administración, y aún respecto de estos, la manera de proceder del agente consultando al dueño de los negocios, es incompatible con su carácter".

Otra característica de este cuasi-contrato es que el dueño del negocio queda obligado por los actos del agente, solamente en el caso de que este último haya administrado bien dicho negocio; en caso contrario, es el agente el único obligado. Tales principios están contenidos en los artículos 2041 y 2042 de nuestro Código Civil. — Por último, relacionemos con lo anterior la circunstancia de que el que gestione contra prohibición expresa del dueño solamente tendrá acción contra él cuando su gestión le haya sido efectivamente útil.

A primera vista se nota la imposibilidad de comparar un Contrato Colectivo de Trabajo con la Gestión de Negocios. En primer lugar, si suponemos a un sindicato como agente oficioso de los intereses de una masa de trabajadores, no podemos concebir a esa masa que haría el papel de "dueño del negocio" ignorando por completo las actividades de ese agente oficioso. El solo hecho de que las directivas sindicales que representan a los trabajadores en una discusión de contrato colectivo lo hacen con instrucciones precisas de sus — asambleas generales, en las cuales pueden asistir todos los trabajadores afectados y enterarse de todo lo necesario, echa por tierra esta teoría.

Por otro lado, no es cierto que el agente oficioso (el sindicato en este caso) solamente se concrete a realizar "actos adminis—trativos" en favor de los intereses del sector laboral. La negati—va es tan obvia que no insistiré más sobre este punto.

Imaginemos por un momento lo que pasaría si las partes de un —Contrato Colectivo de Trabajo, asimilándolo a la Gestión de Nego—cios, alegaran que no están obligados por sus cláusulas porque "la gestión del gerente no les fue efectivamente útil". Sencillamente, sería una manera fácil de anular definitivamente los efectos del —contrato en estudio.

La tercera teoría es aquella que equipara el Contrato Colecti—tivo con la estipulación por otro. Dice Gacte Berrios (obra citada, página 160) que de conformidad a este teoría, el Sindicato sería —el estipulante; el patrón, el promitente y los miembros del Sindi—cato, los terceros beneficiarios en cuyo favor se había realizado la convención.

Escriche, en la página 6541 de su obra ya citada, define la estipulación como "la promesa que se hace jurídicamente según las solemnidades y fórmulas prevenidas por derecho; o bien, un contrato unilateral por el que respondiendo uno congrúamente a la pregunta de otro le concede u otorga la cosa o hecho que le pide, quedando por ello obligado a cumplirlo". Esta es una definición de estipu—lación a secas. La estipulación por otro está contemplada en el —artículo 1320 Civil, que a la letra dice: "Cualquiera puede esti—pular a favor de una tercera persona, aunque no tenga derecho pa—ra representarla; pero solo esta tercera persona podrá demandar —lo estipulado; y mientras no intervenga su aceptación expresa o —tácita, es revocable el contrato por la sola voluntad de las par—tes que concurrieron a él".

De la sola lectura del artículo anterior afloran las primeras — objeciones que hacen dudar seriamente de que el Contrato Colectivo — de Trabajo sea una estipulación por otro, como lo pretendieron los — defensores de esta teoría. Si fuera cierto que solamente la tercera persona pudiera reclamar lo estipulado, ello daría lugar para que pa tronos inescrupulosos coaccionaran a determinados trabajadores a fin de que no presentaran ningún reclamo contra ellos.

La consecuencia de lo anterior es evidente: la fuerza que el — sector laboral lograría a través de la sindicalización y que se plas maría a través de los Contratos Colectivos de Trabajo, se neutaliza ría al obligar que los reclamos fueran hechos por cada trabajador — afectado, aisladamente.

Por otro lado ¿qué pasaría si un trabajador no aceptara el Con trato Colectivo de Trabajo, ni expresa ni tácitamente? Forzoso sería concluir que aquel no tendría vigencia para los trabajadores que no lo aprobaran y ello no es posible, tal como lo veremos en su oportu— nidad.

La mayor objeción que se hizo a esta teoría fué que los terce— ros beneficiarios no estaban obligados a aceptar lo que se ha pacta— tado entre el estipulante y el promitente y así las cosas, hubiera — sido posible que algún miembro del Sindicato, descontento de la nego— ciación, rechazare los términos del Contrato Colectivo. Eso, como lo veremos más adelante, es imposible, de acuerdo a la característica — de inderogabilidad que posee todo Contrato Colectivo.

Menciona más teorías el autor chileno, entre ellas una muy su— gestiva: que el Contrato Colectivo no es más que un Contrato Indivi— dual de Trabajo, con la única diferencia de que las partes que inter vienen en uno y otro son distintas. Sin embargo, a la vista está que las diferencias entre ambos son más profundas: a la persona particu—

lar solamente le interesa su propia relación de trabajo y le tiene — sin cuidado las demás y, en cambio, en los Contratos Colectivos tiene especial preeminencia lo que se llama "el régimen de la profesión", es decir, aquellas normas generales y abstractas que han de regir en una determinada actividad o profesión.

Mario de la Cueva menciona algunas teorías más, tales como la — teoría de la personalidad ficticia, sostenida por el profesor fran— cés Nast. La teoría de las personas ficticias parte de la base de — que las personas de derecho público son entidades sociales distintas de las personas físicas, reconocidas por el derecho como sujetos del mismo y de análogo modo a como lo son las personas físicas.

Sin embargo, estas personas de derecho público o morales, como también se les llama, no existen realmente, sino que son producto de una ficción, una especie de "invención jurídica", a la que el Dere— cho ha echado mano por razones de comodidad.

Consultemos la obra de don Carlos García Oviedo, llamada "Dere— cho Administrativo", sexta edición, Imprenta Provincial, año 1957, para referirnos con mayor claridad a la teoría anteriormente mencio— nada. Dice García Oviedo en la página 132 de su obra ya citada, lo siguiente: "Para quienes han seguido la tradición romana, las perso— nas morales son meras creaciones del legislador. En el fondo los verdaderos titulares del Derecho son las personas físicas que las integran. Consideraciones puramente de orden práctico imponen que los intereses comunes sean atendidos no aisladamente por los miem— bros, sino por el conjunto representado por una unidad personal ar— tificial". Más adelante, en la página 139 de su obra, García Ovie— do cita a Jellinek, para hacer la crítica a esta teoría de la fic— ción. La cita dice así: "Afirmando la diferencia entre el mundo ju— rídico y el físico, observa Jellinek que aquel es un mundo que so—

lo existe en el pensamiento del hombre, pero que no es ficticia en el sentido de la irrealidad ya que su realismo es autónomo - derivado de nociones obtenidas de la realidad física - y no exige visibilidad y aprehensibilidad materiales". Más adelante, García Oviedo continúa: "Opinamos de manera favorable a la existencia real de estas personas. La observación atenta de los hechos nos lo prueba. Una colectividad no es una mera suma de individuos, un organismo no es una mera agrupación de elementos. Es una síntesis, una unidad, en cuya naturaleza influye evidentemente la de los agregados; más al totalizarse estos, engendran un nuevo ser... el ser colectivo no es una ficción, es una realidad social. La patria es algo distinto de la mera asociación de nacionales, la Universidad no es únicamente adición de profesores y escolares".

Como puede verse, la teoría de la ficción ha sido objeto de se veras críticas. Una de las mejores es la que hace don Francisco Porrúa Pérez en su obra "Teoría del Estado", editorial Porrúa, edición de 1954, cuando se refiere a la personalidad del Estado.

En la página 201 de su obra, el autor citado expresa lo siguien te: "Si el Estado no constituye realmente una persona, no podrá ser sujeto de derechos y obligaciones. Habrá entonces que determinar quien tendría la titularidad de los derechos y obligaciones que tra dicionalmente han sido considerados estatales".

"Si la atribución de esos derechos y obligaciones al Estado se realiza únicamente en virtud de una ficción, esa atribución será provisionalmente, pues cambiará a medida que se modifiquen las con cepciones de la técnica, y la atribución será siempre incierta, pues quedará fundada en las frágiles bases de un unilitarismo y a merced del legislador y del público".

"Pero si el Estado es realmente una persona moral, nadie po-

drá discutir su calidad de sujeto de derechos y obligaciones, fundada entonces en la naturaleza de las cosas, y tampoco se podrá pretender transferir a otros, derechos y obligaciones que le corresponden. Habrá entonces un sujeto de esos derechos y obligaciones que será precisamente el Estado mismo, como persona moral". Lo dicho por Porrúa Pérez acerca del Estado puede aplicarse perfectamente a las demás personas morales. Si estas personas son sujetos de derechos y obligaciones tienen que ser REALES, ya que no es concebible que una ficción pueda obligarse o pueda detentar derechos.

Aplicando lo anterior a nuestra materia, vemos claramente que no puede argumentarse que en el Contrato Colectivo de Trabajo interviene una persona real por una parte (el patrono) y un producto de la ficción por el otro (el sector laboral). La verdad es que aunque se argumente que los destinatarios de las normas de un Contrato Colectivo de Trabajo son los individuos, ello no significa que la Asociación Profesional que los representa en las discusiones sea una ficción. Recordemos por un momento que una de las grandes finalidades del Contrato Colectivo del Trabajo es precisamente darle mayor fuerza al sector laboral, lo cual se logra eglutinando las individualidades en un frente único, canalizado a través del sindicato.

Si admitiéramos la teoría de la ficción ello consistiría un re-troceso, ya que equivaldría a admitir que cada trabajador puede fijar independientemente sus propias condiciones de trabajo. Para finalizar diremos una vez más que esta doctrina sostuvo que cuando una Asociación Profesional contrata, los verdaderos destinatarios de las normas son los individuos, los miembros de la Asociación. Pero, a pesar del avance que significó esta doctrina, no pudo salvar el inmenso escollo que hizo fracasar a todas las doctrinas civilistas, a saber: que cualquier trabajador podía pactar condiciones de tra-

bajo ed distintos con el Patrono, si había mutuo acuerdo de voluntades entre ambos.

La teoría del acto Unión. Su autor Duguit, empieza por hacer ver que, según los civilistas, solamente se pueden explicar las situaciones jurídicas mediante el Contrato o mediante la Ley, y, en casos muy raros, cuando "era la voluntad de una persona la creadora de la obligación" se decía que había en cuasi ex contractu. Pero, dice Duguit, hay ciertas situaciones jurídicas que no pueden ser explicadas por esas figuras. Analizando lo que es un Contrato se deduce que son dos las principales características del mismo: primera, que se trata de un acuerdo de voluntades, y segundo, que cada una de las partes desempeñan un papel distinto: uno quiere ser acreedor y el otro quiere ser deudor. Es por eso que la Sociedad no puede ser un Contrato, porque los socios desean todos lo mismo, es decir crear la Sociedad, pero no pretenden de manera alguna crear entre ellos la relación de acreedor y deudor. Por esa misma razón el Contrato Colectivo no puede ser un verdadero Contrato, ya que los dos grupos contratantes lo que pretenden es crear las condiciones generales de prestación de determinados servicios, de donde se deduce que no hay en este caso la relación de acreedor a deudor, tan indispensable para la existencia de un Contrato. Para concluir, Duguit opina que el Contrato Colectivo de Trabajo es un ACTO-UNION, o sea, lo que los alemanes llaman "Vereinbarung". Para clarificar el concepto voy a citar un párrafo del maestro Mario de la Cueva: "El acto-unión es toda convención que da nacimiento a una regla de derecho o a una situación jurídica objetiva. El acto unión tiene de común con el contrato, el acuerdo de voluntades; pero se distingue por varios capítulos: en primer término, porque, quienes intervienen en su celebración quieren lo

mismo, a saber, la creación de la regla de derecho o el nacimiento de una situación jurídica objetiva". En lo personal, no estoy de acuerdo con el maestro de Burdeos cuando dice que en el Contrato Colectivo no hay relación de acreedor a deudor pero si lo estoy en que el Contrato Colectivo es un acto-unión. Para mí el Contrato Colectivo de Trabajo es un acuerdo bilateral, por lo menos, en su parte obligatoria; es decir, es un acuerdo de voluntades en donde ambas partes contratantes adquieren obligaciones y derechos distintos el uno del otro. No es cierto, pues, que en el Contrato Colectivo de Trabajo ambas partes quieren lo mismo, no, de todos es sabido que el interés primordial de todo Sindicato cuando discute un Contrato Colectivo es el de mejorar en lo posible las condiciones de trabajo imperantes en un momento dado en una empresa determinada; lo que se traduce en mejores salarios y en un mayor número de prestaciones. En cambio el sector patronal persigue una finalidad muy distinta, cual es la paz en la empresa durante el lapso de vigencia del respectivo Contrato Colectivo. Como se ve, las finalidades de ambas partes son esencialmente distintas y existe entre ambas la relación de acreedor y deudor que nega Duguit, ya que el sector patronal se obliga a proporcionar (debe) una serie de prestaciones al sector laboral (le deben) mientras que, por otro lado, el sector laboral se obliga a mantener el status durante el tiempo que dure la vigencia del Contrato Colectivo discutido. Más tarde, volveré a referirme a esta teoría.

Entremos ahora a analizar la teoría de Mauricio Hauriou, llamada también "Teoría de la Institución", o será mejor "Del reglamento Contractual". Para comprender mejor a Hauriou empecemos por definir lo que entendemos por Institución. Para ellos echemos mano

al diccionario de Derecho Procesal Civil de Eduardo Pallares, página 400 y transcribamos el siguiente párrafo; "La enciclopedia dice que la voz de INSTITUCION (del latín institutio, formado del prefijo In y de STATUTO, estar fijo, permanecer de pie) significa etimológicamente fundamento o cimiento de algo, establecimiento primordial de alguna cosa, y por translación, núcleo o centro fundamental de vida, de enseñanza o de doctrina. Jaime Guasp (citado por Pallares) en su Derecho Procesal Civil, tomo I, página 22, define la Institución como "un conjunto de actividades relacionadas entre sí por el vínculo de una idea común y objetiva a la que figuran adheridas, sea esta o no su finalidad individual, las diversas voluntades particulares de los sujetos de quienes procede aquella actividad. Hay pues, dos elementos fundamentales en toda Institución: la idea objetiva o común y las voluntades particulares que se adhieren a la misma: el primero de esos elementos se halla esencialmente por encima del segundo; aquel incluso, puede corresponder muchas veces al derecho público, éste al derecho privado o por lo menos son respectivamente de derecho público o derecho privado al mismo tiempo".

Napoleón Rodríguez Ruíz, por su parte, en su obra *Historia de las Instituciones Jurídicas Salvadoreñas*, primer tomo, dice que Institución puede definirse como "conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas de la misma clase y que tienen unidad de objeto y fin, y en las cuales se distribuye el sistema jurídico de una nación, ejemplo el matrimonio, la propiedad, la pena, la esclavitud, etc." Y agrega más adelante (página 11 de la obra y tomo citados): "Conviene no confundir la institución con el conjunto de normas que la regulan. Así tomemos como ejemplo el municipio. La institución no será aquí la Ley del Ramo Municipal,

pongamos por caso que regula en gran parte el funcionamiento de los Municipios. No. La Institución es la creación jurídica, con un sistema normativo especial, que realiza una determinada función dentro del ordenamiento jurídico del Estado". De esta definición del Doctor Rodríguez Ruíz, podemos deducir claramente los elementos principales de toda Institución, los que serían, en orden de importancia, el objeto de la misma y, en segundo término, el conjunto de normas en las cuales descansa dicha Institución.

Ahora, después de ese pequeño y necesario preámbulo, estamos listos para empezar a referirnos a la teoría de Hauriou, para que posteriormente, enuncie mis propias conclusiones sobre este problema de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.

Hauriou empieza por establecer la diferencia entre Contrato e Institución, diferencia que está basada en la poca duración del primero y la tendencia hacia la permanencia y estabilidad de la segunda. En un párrafo citado por Mario de la Cueva, Hauriou dice "El contrato es un acto jurídico, es decir una operación actual, efímera y transitoria, en tanto que la institución es un hecho jurídico que puede durar indefinidamente. La base consensual del contrato es el cambio de decisiones, la concurrencia de consentimientos, en tanto que la base consensual de la Institución es la adhesión al hecho".

Ahora bien, para Hauriou, elementos como la empresa y el Contrato Colectivo están en la actualidad sometidos a un intenso proceso de transformación, por lo que no pueden considerarse instituciones todavía. En el caso específico del Contrato Colectivo de Trabajo, algún día llegará a ser una institución, pero por ahora está colocado en una posición intermedia entre el Contrato y

la Institución, es decir, no es una cosa ni otra. ¿Cuál es entonces esa posición intermedia?. Hauriou resuelve el problema dándole al Contrato Colectivo la naturaleza de un REGLAMENTO CONTRACTUAL, el cual describe así: "Tienen la apariencia externa de un contrato, pero son en realidad, principios de una institución que está caminando a su perfección. Los mejores ejemplos se encuentran en los contratos de adhesión y en los contratos colectivos de trabajo. / agrega después "El rasgo común a todos estos contratos es la aparición de lo que llamó Mommsen, la *lex*, es decir, la fijación de las cláusulas por una de las partes de la relación y el hecho de que la otra parte no pueda sino adherirse o rechazar la relación." (Citado por Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. página 549).

Ya en páginas anteriores di mis razones para estar en desacuerdo con la tesis que equipara a los contratos con los reglamentos. A lo dicho entonces podemos agregar que en un reglamento se da el caso de la adhesión forzosa de que nos habla Hauriou en todo momento, por ellos puede no ocurrir en un Contrato Colectivo de Trabajo. En cambio, en el reglamento si puede hablarse en tal sentido, por la propia naturaleza del mismo, según pasaremos a explicar.

En efecto, el reglamento puede ser estudiado en su doble carácter de desarrollador de la ley y de creador de normas de tipo administrativo y, en ambos casos, podemos distinguir claramente su generalidad (es aplicable a todas las personas), su imperatividad (es aplicable aún contra la voluntad de las personas); para citar solamente sus dos principales características, las cuales, dicho sea de paso, son comunes en el reglamento y en la ley.

En consecuencia de lo anterior, las personas particulares no tienen más camino que adherirse - talvez deberíamos emplear la

palabra "plegarse"— a lo que dicho reglamento establece. Si alguien se resiste a acatar el mandato emanado del reglamento, entonces entran en juego las fuerzas coactivas y sancionadoras que aplican la correspondiente pena al infractor. Es por eso que insisto en que en el caso del reglamento si puede hablarse de adhesión forzosa, tal como sostiene Hauriou. Sin embargo, el caso del contrato colectivo es muy distinto; es fruto de la libre discusión y del completo acuerdo de voluntades de las partes contratantes, quienes lo van moldeando en **varias** sesiones de trabajo, conciliando en lo posible los intereses opuestos de la empresa y del sector laboral, mientras que un reglamento es fruto unilateral, donde no cabe la libre discusión.

También es conveniente aclarar, para efecto de evitar confusiones, que lo anterior no quiere decir, en manera alguna, que una vez aprobado el contrato colectivo éste no va a ser respetado por las partes, o aún acatado en forma obligatoria. Lo anterior obedece a una circunstancia muy distinta, que puede resumirse en la frase tan conocida en derecho que dice "el contrato es ley entre las partes". Es claro que ahora el contrato se ha vuelto obligatorio, pero ello se debe a que así lo quisieron las partes voluntariamente; es decir, no ha sido ninguna regla impuesta coactivamente por una fuerza extraña a las partes contratantes. En otras palabras, no ha existido la adhesión forzosa de que hablábamos anteriormente.

Después de lo anterior, donde creo haber tratado de explicar porque no estoy de acuerdo con la tesis de Hauriou, pasaré a exponer mis propias conclusiones.

Para mí el Contrato Colectivo es un verdadero contrato en su parte obligatoria, ya que es aquí cuando las partes señalan los derechos y obligaciones de cada uno. El error ha consistido en querer explicar esta figura del Derecho del Trabajo con patrones que son -

exclusivos del Derecho Civil y eso es doctrinariamente imposible. El Contrato Colectivo de Trabajo es lo que en derecho se llama un contrato "sui generis", puesto que tiene características tan propias, tan de él, que lo diferencian y distinguen de todos los demás contratos. Es, si se quiere, una especie de contrato innominado, siempre y cuando tratemos de examinarlo desde el punto de vista formalista de nuestro viejo Código Civil.

Baste considerar que en la parte obligatoria de un Contrato Colectivo de Trabajo se dan con meridiana claridad todo los requisitos de existencia que se necesitan para que exista un verdadero contrato. Hay CONSENTIMIENTO, logrado después de las discusiones colectivas sostenidas entre los representantes del Sindicato negociador y de la Empresa; hay OBJETO ya que ambas partes contratantes adquieren ciertas obligaciones de dar, hacer o no hacer cuando contratan; hay CAUSA puesto que en todo Contrato Colectivo de Trabajo existe una finalidad y un propósito invariable perseguido por las partes, cual sería mejores condiciones de trabajo y paz en la empresa, para citar a las principales. Por lo tanto, insisto en que el objeto de nuestro estudio si consiste en un verdadero contrato, haciendo la salvedad de que se trata de un contrato completamente distinto a los que conocemos en el Derecho Civil y, por lo tanto, imposible de analizarlo comparándolo o tratándolo de explicar asimilándolo a las distintas figuras que contempla el Derecho Civil. El Contrato Colectivo de Trabajo es una figura nueva, con las características generales de un contrato, pero con perfiles únicos y distintos que solamente son posibles en esta figura jurídica. Para reforzar un poco más mi opinión sobre el particular voy a citar un ejemplo, que es el siguiente: en todo contrato es regla general que las partes contratantes deben de tener CAFACIDAD para contratar, si quieren que

el respectivo acuerdo de voluntades tenga validez jurídica. Si la persona que va a contratar es un incapaz la ley prevee que sea representada por una persona capaz para superar así ese impedimento. Pues bien, en el Contrato Colectivo de Trabajo se exige que haya capacidad entre las partes contratantes. Ya en páginas anteriores hablé de la opinión de Ernesto Krotochín, quien diferencia el Contrato Colectivo de Trabajo del acuerdo de establecimiento, precisamente en base a que en el primero de los mencionados los trabajadores deben de estar organizados en un sindicato autorizado con todos los requisitos exigidos por la ley y, en cambio, en el segundo los trabajadores se encuentran sin organización alguna. En el artículo 203 de nuestro Código de Trabajo se establecen las condiciones que se necesitan para ser directivos -----

; sindicales. Dichos requisitos son: ser salvadoreño por nacimiento; ser mayor de 21 años o habilitados de edad; ser miembro del sindicato elector; ser de honradez notoria; no ser empleado de confianza ni representante patronal y no formar parte de otra junta directiva del mismo sindicato.

De tales requisitos cobra gran importancia el segundo de ellos, ya que allí se establece que los dirigentes sindicales deben ser mayores de edad, es decir, capaces para contraer obligaciones. Esto queda corroborado con el artículo 131 del Código Civil, que dice quienes son legalmente capaces, pero en forma negativa; "Toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la ley declara incapaces".

Luego, en el artículo 1318 del mismo Código se establece que los menores adultos que no han obtenido su habilitación de edad son también incapaces, lo cual guarda estrecha relación con la exigencia contemplada en el Código de Trabajo de que los directivos

sindicales sean mayores de 21 años o habilitados de edad.

Si a lo anterior agregamos que las discusiones de los contratos colectivos solamente pueden ser llevadas a cabo por las directivas sindicales, deducimos fácilmente que la capacidad es una característica que no puede faltar en todo Contrato Colectivo.

Sin embargo, los argumentos anteriores no operan igual en la parte normativa del Contrato Colectivo. Aquí, la Empresa ha creado una serie de regulaciones sobre el trabajo a desarrollarse que son verdaderas leyes. No se trata de prestaciones sociales ni de salarios, sino que son verdaderas normas de carácter administrativo, Por eso se ha dicho que esta parte del Contrato Colectivo de Trabajo es más bien UN ACTO REGLA. Por eso la frase conocida que dice que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene ropaje de ley y alma de contrato.

El acto regla, según lo dice el autor Gabino Fraga en su obra "Derecho Administrativo", tercera edición, Editorial Porrúa, año 1944, consiste en lo siguiente: "En primer lugar y siendo las situaciones jurídicas generales una parte del ordenamiento jurídico existente, se encuentran los actos que crean, modifican o extinguen una situación jurídica general".

"Estos actos constituyen, dentro de la terminología jurídica tradicional, el llamado derecho objetivo o simplemente derecho, pues el tipo de esta categoría de actos es la ley".

"Duguit llama a estos "actos-reglas", dando a entender con esta designación que ellos constituyen normas de carácter general y abstracto". (Página 44 de la obra citada.)

Esta parte normativa del Contrato Colectivo de que hablábamos, tiene carácter de generalidad, ya que se aplica a todos los trabajadores de una empresa; es también abstracta porque se da sin

aplicarse a un sujeto determinado.

En conclusión, opino que el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato "sui-generis" en su parte obligatoria y es un acto regla en su parte normativa. Es por eso que concuerdo con la tesis de Duguit sobre el "acto-regla" por que considero que siendo la finalidad del acto-regla la creación de una situación jurídica general y objetiva o, dicho de otro modo, la creación de normas jurídicas generales, y sucediendo lo mismo con la parte normativa del Contrato Colectivo, lógico es concluir que dicha parte normativa es una especie de acto-regla. Ya vimos que el ejemplo clásico de los actos-reglas es la ley, pero no es el único; el Contrato Colectivo en su parte normativa es otro ejemplo de esta clase de actos.

La parte normativa de un Contrato Colectivo no se aplica a una sola persona, es decir, no condiciona la aplicación de la norma a una persona como sucedería con el acto-condición, sino más bien se aplica en forma abstracta a una generalidad. Esta es, en síntesis, la gran diferencia entre el contrato propiamente dicho y la parte normativa del Contrato Colectivo de Trabajo: que mientras el primero solamente puede regir las relaciones de partes determinadas sin poder efectuar a nadie más, el acto-regla en cambio, puede ser aplicable a una pluralidad indeterminada de personas. Ese es el caso de un Contrato Colectivo de Trabajo, en lo referente a reglas que determinan la forma en que debe prestarse un trabajo. Como dice Duguit (citado por Mario de la Cueva en la página 545 del tomo II de su obra): "El Contrato Colectivo de Trabajo es una ley intersocial, entre grupos, una pequeña ley internacional..."

Paso entonces al segundo punto de este primer capítulo de mi tesis.

¿ES EL CONTRATO COLECTIVO DE DERECHO PÚBLICO O DE
DERECHO PRIVADO?

También aquí habrá necesidad de hacer un pequeño preámbulo, ya que deberemos establecer qué entendemos por derecho privado y qué entendemos por derecho público, para después tratar de ubicar en cualquiera de esas dos ramas al Contrato Colectivo de Trabajo.

Aunque algunos autores, entre los cuales se destaca Kelsen, sostienen que no existe ninguna distinción entre derecho público y de re ch o p r i v a d o, la mayoría de los estudiosos del Derecho han coincidido en afirmar que las ramas citadas son distintas y, tal actitud, ha originado innumerables teorías que vienen desde el tiempo de los romanos hasta nuestros días.

Aquí haremos un breve compendio de las principales.

La doctrina clásica sobre el particular es la sustentada por el jurisconsulto romano Ulpiano, sintetizada en la sentencia "*Jus publicum est quod ad status rei romanae spectat. Privatum quod ad singulorum utilitatem pertinent*". Entiende Ulpiano que el derecho público es el que tiende a conservar la cosa romana, lo que equivale a decir la cosa pública, y derecho privado el que se ocupa de pro t e g e r los intereses de los particulares.

Por eso a esta teoría se le conoce con el nombre de la teoría del interés en juego.

Las críticas a esta teoría se sucedieron unas a otras, empezando por la gran vaguedad del criterio y la enorme dificultad que existe para diferenciar en forma clara cuando hay intereses particulares y cuando públicos, puesto que en realidad toda norma jurídica persigue, aún en forma indirecta, la protección de intereses públicos. Así lo sostiene Kelsen, citado por Eduardo García Maynes en su obra "*Introducción al estudio del Derecho*", página 133, cuando

dico: "Desde el momento en que una norma de derecho protege un interés individual, esa protección constituye un interés colectivo".

Otra crítica que enumera el autor mexicano ya citado es de que la teoría en mención pretende ser de índole objetiva y basa su clasificación en un criterio eminentemente subjetivo, cual es el interés.

Posteriormente, dos escuelas se disputaron la supremacía; una basada en la naturaleza de los sujetos que interviene en esa relación.

La primera procede de autores alemanes y parte de la base de que las relaciones jurídicas existentes son de dos clases; las de SUBORDINACION, que serían aquellas existentes entre particulares y el Estado y en las cuales cuenta solamente la voluntad de este último y las de IGUALDAD, o sea aquellas en las cuales se toman en cuenta las voluntades de todos los participantes en esas relaciones.

En esta sub-división que hemos hecho, el derecho público pertenecería a las relaciones de subordinación, ya que es un derecho eminentemente imperativo y que busca el interés general y, en cambio, el derecho privado quedaría encajado en las relaciones de igualdad, ya que es de carácter dispositivo y persigue intereses particulares.

La otra escuela que trata de explicar la diferencia de derecho público y privado, o sea la basada en la naturaleza de los sujetos que intervienen en las relaciones jurídicas, viene siendo una complementación a la teoría enunciada anteriormente y consiste, en pocas palabras, en lo siguiente: el estado puede ser, o bien sujeto de una relación de derecho público o bien sujeto de una relación de derecho privado. En el primer caso lo es cuando actúa con PRE EMINENCIA SOBERANA.

Se actúa con pre-eminencia soberana cuando el Estado impone su criterio aún en contra de la voluntad de los particulares. Así por ejemplo, cuando el estado ordena a sus nacionales pagar determinados impuestos, aquellos tendrán que pagar dichos impuestos, aún cuando no deseen hacerlo.

El segundo caso sería cuando el Estado actúa como cualquier entidad particular, es decir, sin esa pre-eminencia soberana o sea sin imponer su voluntad a nadie, sino más bien actuando en un plano de igualdad, celebrando acuerdos de voluntades con los entes particulares, como ocurre cuando se celebra un contrato cualquiera. En este último supuesto encontramos pues, la típica relación de derecho privado.

A primera vista, pareciera que el Contrato Colectivo de Trabajo deberá ser colocado dentro del ámbito del derecho privado, por aquello de que las partes que discuten un Contrato Colectivo se encuentran en un pie de igualdad. Por otro lado, tropezamos con el problema de que solamente el estado es quien puede actuar con pre-eminencia soberana, ya que él es el único titular de la soberanía.

Sin embargo, analizando con un poco de más cuidado los anteriores razonamiento, veremos que pueden adolecer de varias criticas y que, antes bien, la opinión correcta sobre este particular es aquella que se inclina por considerar que el Contrato Colectivo de Trabajo debe situarse dentro del ámbito del derecho público.

Sobre el primer punto empezaremos por decir que descubrimos con harta frecuencia varios ejemplos de imposición estatal en esta materia. Si el Contrato Colectivo perteneciera al campo propio del derecho privado, ese plan de igualdad que existe en el momento de la discusión del mismo debería durar indefinidamente, pero, como veremos en seguida, existen momentos en la vida de los Contratos Colectivos de Trabajo en los cuales el Estado interviene, investido

de su potestad soberana e impone su voluntad en forma imperativa y por medios coactivos si fuere preciso.

En primer lugar, en los Contratos Colectivos encontramos que gran parte de sus aspectos están regulados por la ley; jornadas de trabajo, salarios, descansos, etc. Lo que queda propiamente a disposición de las partes está limitado, ya que la fuerza imperativa de las leyes laborales impiden pactos con prestaciones más bajas que las mínimas que señala el Código. Aquí tenemos un ejemplo claro de la imposición estatal aplicada al Contrato Colectivo de Trabajo, y la verdad es que no podría ser de otra manera, puesto que si se dejara un mayor margen de tolerancia serían nugatorias las disposiciones sobre esta materia, porque las empresas tratarían de evitar su cumplimiento.

Agreguemos a lo anterior el carácter de irrenunciabilidad que tienen varios derechos del trabajador, derechos que se encuentran formando parte integral de los Contratos Colectivos, Esa irrenunciabilidad de que hablo tiene entre nosotros rango constitucional, ya que se encuentra consagrada en el artículo 195 de la Constitución Política de 1962, que a la letra dice: "Artículo 195.- Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio". "La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social".

Como puede verse, esa irrenunciabilidad de derechos es otro ejemplo en abono a la tesis de que el Contrato Colectivo de Trabajo es de derecho público, impuesta por la voluntad soberana del Estado como protección a la clase trabajadora.

Esa protección a la clase trabajadora es el origen y la jus-

tificación doctrinaria de la irrenunciabilidad de los derechos que benefician a los trabajadores, ya que se estima que ante el poderío económico de la Empresa podría darse el caso de obreros que renunciaran a sus derechos, no porque así lo quisieran sino que obligados por presiones más fuertes provenientes de sus patronos. No existiría aquí lo que en doctrina laboral se llama "pureza de la renuncia".

Así pues, si se diera el caso supuesto de que un sindicato quisiera ceder en la discusión de un Contrato Colectivo renunciando derechos ya vigentes y reconocidos a favor de _____ las clases laborantes, el Estado tendría que intervenir con su potestad soberana y, acatando el mandato constitucional contenido en el Artículo de nuestro máximo cuerpo de leyes que dejamos citado con anterioridad, tendría que decretar la nulidad del Contrato que ilustra nuestro ejemplo. Por otro lado, recordemos que la finalidad del Contrato Colectivo de Trabajo es la creación de normas obligatorias para las partes que lo han suscrito, normas que tienen en relación con dichas partes, las mismas características de la ley.

En el derecho colectivo del trabajo no solamente existe derecho público cuando el Estado interviene directamente para regular las relaciones entre las partes por medio de leyes y reglamentos, sino también cuando las partes intervienen en el campo propio del Contrato Colectivo.

El segundo argumento que se podría esgrimir para sostener que el Contrato Colectivo es de derecho privado es el que sostiene que siendo el Estado el único que puede actuar con pre-eminencia soberana, solamente cuando el Estado intervenga en tal calidad habría Contratos Colectivos de derecho público.

Nada más falso que lo anterior y el gran autor Mario de la Cueva lo enuncia con su acostumbrada maestría en su obra ya ci-

tada. Empieza el profesor mexicano dando una definición de lo que es derecho público y dice que "es la norma que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan".

Notemos, en primer término, que en la definición apuntada ya no aparece el Estado como único titular del derecho público, sino que, antes bien, claramente se establece que otros organismos pueden ser titulares del mencionado derecho público, al igual que lo es el Estado. Esto tiene capital importancia, porque es tal como lo veremos más adelante, uno de los principios doctrinarios en los que se basa la creación de las instituciones Autónomas como entes descentralizados.

Continúa Mario de la Cueva haciendo un arreglo de derechos público y poder público cuando, en la página 613 del Tomo II de su obra, dice: "Si se investiga la causa que fija el carácter del derecho público, se notará que es la facultad de ejercer el poder público; y entonces tendríamos que siempre que hay ejercicio de poder público, cualquiera que sea el ente, habrá derecho público,. "Por último, termina el maestro mexicano diciendo que: "el poder público es la potestad de imponer e autoritariamente a los hombres, poco importa que esa potestad sea soberana, o delegada, absoluta o limitada".

Existe una tesis novísima que ha surgido en los últimos tiempos en Alemania. Dicha tesis parte del supuesto de que el Derecho debe ser dividido en tres partes y no en dos como ha sido el criterio tradicional. Para los expositores de tal corriente el derecho se divide en tres grandes ramas: derecho privado, derecho público y derecho social, colocando en este último al Derecho del Trabajo.

Piensan estos autores quienes entre los cuales cita el doctor Marcos Gabriel Villacorta a LUIFENO, que el Derecho del Trabajo no es otra cosa más que la política económica de un país; política a la cual se le ha dado una reglamentación jurídica. Ello se comprueba al estudiar las finalidades del derecho del Trabajo, las cuales tienen a resolver problemas de tipo económico de las clases débiles.

La política económica se vió ante la necesidad de sentar sus bases y ello lo consiguió concretándose en la política social. Por eso se dice que el derecho social no es más que la concreción jurídica de la política económica de un país.

El Derecho del Trabajo, al encaminarse a buscar soluciones de problemas eminentemente económicos, pasa a formar parte integrante del derecho social; ya que, como dejamos dicho, éste último consiste en la reglamentación jurídica de la política económica. Recordemos que el Derecho del Trabajo nació como reacción al individualismo o al comunismo, haciendo surgir como consecuencia, al estatismo o intervencionismo del Estado a favor de los trabajadores, intervención que se realiza por medio de una planificación económica. Esta planificación es la que sirve el Estado para crear medidas de previsión social y para armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo.

Como el Contrato Colectivo es parte integrante del Derecho del Trabajo, hay que colocarlo también bajo el ámbito del derecho social.

Una de las características del derecho social es que tiene elementos propios de derecho público y elementos propios de Derecho privado. Eso mismo sucede con el Derecho del Trabajo y sus instituciones; es por ellos que el problema de la ubicación del Contrato Colectivo en cualquiera de estas dos ramas es tan controvertible.

Al respecto, dice Hugo L. Sylvester en su obra "Diccionario Jurídico del Trabajo", página 54: "Como tantas instituciones nacidas del desarrollo del maquinismo y de la industria, el Contrato Colectivo de trabajo encuentra su explicación en cuanto a su esencia o naturaleza jurídica en el derecho social; es a su vez que debe explicarse su naturaleza y quien le asigna el carácter de una ley, es decir, de norma general, abstracta y obligatorio, no parlamentaria, sino convencional, que nace del acuerdo inter-social de dos grupos profesionales, para regir las relaciones entre capitalistas y trabajadores en una rama profesional".

- 1.- Gaete Berríos, Alfredo. "Derecho del Trabajo", Primera edición, editorial Zig-Zag, 1943, Santiago de Chile, página 160, .
- 2.- Gómez Padilla, Julio, "Pacto Colectivo de condiciones de trabajo", revista Ciencias Jurídicas y Sociales #12, tomo # 2, noviembre y diciembre de 1948, San Salvador, páginas 508, 509, 511 y 513.
- 3.- Escriche, Joaquín, "Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia", edición de 1852, librería de Rosa, Bouret y Cía, París; páginas 1303, 506, 511, 1197, 733 y 6541.
- 4.- De la Cueva, Mario. "Derecho mexicano del Trabajo", Tomo II edición, editorial Porrúa 1961, México D.F; páginas 465, 494, 599 y 613.
- 5.- García Vélez, Fernando. "Estudio sobre el derecho civil colombiano", segunda edición, editorial París-América, París; páginas 120, 127 y 338.
- 6.- García Oviedo, Carlos. "Derecho Administrativo", sexta edición Tomo I, imprenta Provincial, 1957, Madrid; páginas 132 y 139.
- 7.- Porrúa Pérez, Francisco. "Teoría del Estado", edición de 1954, México D.F; página 201.
- 8.- Rodríguez Ruíz, Napoleón. "Historia de las Instituciones Jurídicas salvadoreñas", segunda edición, Tomo I editorial universitaria, 1959, San Salvador; página 11.
- 9.- García Maynez, Eduardo. "Introducción al Estudio del Derecho", sexta edición, editorial Porrúa 1955, México D. F.; página 133.
- 10.- Sylvester, Hugo. "Diccionario Jurídico del Trabajo", primera edición, editorial Claridad, 1960, Buenos Aires; página 54.
- 11.- Fraga, Gabino. "Derecho Administrativo", tercera edición, editorial Porrúa, 1944, México D. F.; página 44.

CAPITULO II

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

Un Contrato Colectivo no es otra cosa más que un conjunto de normas de distinta especie y calidad, normas por medio de las cuales las partes contratantes pretenden regular, de la manera más eficaz que sea posible, las condiciones de trabajo en una determinada empresa.

Esta descripción simplista no es suficiente por supuesto. Al adentrarnos al problema del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo veremos que la regulación de que hablamos es de naturaleza compleja y que, por otro lado, un verdadero Contrato Colectivo para ser completo necesita de normas que regulen situaciones distintas, tales como vigencia, revisión, condiciones especiales de trabajo, etc. etc.

Consecuentemente, ante la realidad de un Contrato Colectivo considerado como un todo, vemos que ese todo esté formado por varias partes—las normas que lo forman— las cuales son de distinta naturaleza, lo que ha dado origen a que los autores de derecho laboral, al estudiar el contenido del contrato, lo dividen en varias partes, tal como lo veremos a continuación. Sobre el particular, los autores varían poco en sus enunciados y casi todos coinciden en dividir el Contrato Colectivo de Trabajo en tres partes: envoltura, parte normativa y parte obligatoria.

Una de las excepciones la constituye el autor español Eugenio Pérez Botija, quien en su obra "Curso de derecho del trabajo" sostiene que los Contratos Colectivos de Trabajo están compuestos por dos elementos: los reales y los formales. Los primeros, o sea los reales, consisten en todas aquellas normas de índole económica o patrimonial, así como también las que se refieren a la obediencia, fidelidad y diligencia que debe tener el trabajador para

con la empresa. En otras palabras, lo que el autor español Pérez Botija considera como elemento real es lo que los otros autores llaman el elemento obligatorio.

Continúa Pérez Botija diciendo que el elemento formal consiste en aquellas normas que contienen las formalidades o solemnidades necesarias para la validez del mencionado Contrato Colectivo, incluyendo entre estas lo que en España se conoce como la Cartilla Profesional, que no es otra cosa más que un documento que se exige a los trabajadores con carácter de obligatoriedad, para desempeñar cualquier empleo. En lo personal, considero discutible que esa famosa Cartilla sea considerada como una formalidad previa del Contrato Colectivo de Trabajo, pues yo lo veo más bien como una exigencia de las autoridades españolas destinada a identificar a los trabajadores como tales, pero nunca como una norma integrante de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Mario de la Cueva, por su parte, tiene en su obra una de las clasificaciones más completas sobre la materia. Empieza el autor mexicano haciendo un recuento de como ha sido considerado el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo a través de diversas legislaciones de varios países durante distintas épocas: la legislación de Weimar, la legislación francesa de 1919, la legislación en la época de León Blum (1936) y posteriormente en 1946 y 1950, así como las leyes dictadas en su tiempo por el fascismo italiano. Las diferencias entre las legislaciones citadas han sido marcadas y se han empleado incluso terminologías diferentes. Por ejemplo, León Blum citado por Mario de la Cueva, se aparta de la división corriente y dice que el contenido de un Contrato Colectivo (el se refiere al Contrato-ley) se divide en elemento normativo, elemento obligatorio y régimen constitucional. En este último co

loca el autor citado aquellas normas que se refieren a libertad sin dical, libre expresión de pensamiento, representaciones del sector obrero y otros temas similares.

La ley francesa de 1950, en cambio, dividió el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en dos categorías de cláusulas, siendo las primeras las cláusulas obligatorias, que eran las relativas a libertad sindical, libertad de emitir opiniones, salarios por ca tegorías profesionales y por regiones determinadas, condiciones de admisión y despido, vacaciones y organización del régimen de apren dizaje.

La segunda división estaba compuesta por las cláusulas potestativas, o sea, aquellas referentes a condiciones especiales de tra bajo, horas extras, trabajos nocturnos o trabajos realizados en días festivos.

Notemos como resalta, a primera vista, la gran diferencia entre las dos categorías de cláusulas: mientras las primeras están inves tidas de un carácter de obligatoriedad y rigen no solamente en una empresa determinada sino también con toda una profesión e incluso en una región geográfica de un país, las segundas eran propias de cada empresa en particular y variaban de Contrato a Contrato. Con un ejemplo trataré de explicar mejor la anterior situación; supongamos una fábrica de automóviles situada en la ciudad de Santa Ana; aplicando el régimen anterior, tendríamos una categoría o clase de cláu sulas (que serían las llamadas obligatorias) que tendrían que aplicarse no solamente a la fábrica de automóviles situada en Santa Ana, sino también a todas las demás fábricas de automóviles que funcionarían en otras ciudades del país. Además, habría otra clase de cláu sulas (que serían las llamadas cláusulas potestativas) que serían exclusivas de esa fábrica santaneca y distintas a las que, sobre ese

mismo tema, estuvieran vigentes en las demás fábricas de otras regiones del país.

Es de hacer notar que en El Salvador no existen en la actualidad cláusulas obligatorias, ya que aquí cada empresa es libre de pactar las condiciones de trabajo que quiera con sus empleados y trabajadoras, siempre y cuando no violen las leyes sobre la materia, ni traten de concederle a sus trabajadores prestaciones más bajas que las señaladas por el límite mínimo establecido en el Código de Trabajo. Diré algo más sobre este tema cuando tratemos del Contrato-ley.

Por ahora me limitaré a agregar que me parece que la terminología empleada en este punto es inadecuada porque todas las cláusulas de un Contrato Colectivo son obligatorias, dicho en el sentido de que es deber de las partes contratantes acatarlas.

Por eso creo más conveniente llamar cláusulas generales a las que fueran aplicadas a todas las fábricas de una misma actividad y específicas a las que rigieran exclusivamente en una fábrica determinada.

Como hemos visto hasta ahora, la mayoría de autores se ha inclinado por dividir el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en cuatro partes: elemento normativo, elemento obligatorio y envoltura. Las estudiaremos a las cuatro luego daremos nuestras propias conclusiones sobre el particular.

Mario de la Cueva no es la excepción, ya que en el tomo II de su obra se inclina por la tesis que dejamos mencionada. En el capítulo llamado "El contenido del Contrato Colectivo en el derecho mexicano" dice el ilustre autor mexicano lo siguiente: "De las varias exposiciones que presentamos nos parece que las ideas de Kaskel y Hueck Nipperdey expresan con precisión el contenido de la institución. El problema no ha sido estudiado entre nosotros, pero cree

mos que esas mismas ideas de Kaskel y Hueck Nipperdey, con alguna variante, pueden usarse en el derecho mexicano".

"El Contrato Colectivo de Trabajo comprende, en consecuencia, las partes siguientes: a) La envoltura; b) El elemento obligatorio; c) El elemento normativo; d) Las disposiciones eventuales o accesorias".

Siguiendo el orden que nos hemos trazado, empezaremos por estudiar LA ENVOLTURA. ¿Es un término técnico? A primera vista la palabra envoltura puede definirse como la capa exterior de una cosa. El diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, en su página 412, también la considera "cubierta, cobertura, embalaje, vaina, funda".

En nuestra disciplina el significado es prácticamente el mismo. Para los autores que he citado la envoltura está compuesta por aquellas normas externas que regulan la forma, duración y terminación de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Ese concepto ha sido ampliado hasta el grado de dividir a la envoltura de dos secciones, a saber: normas sobre la vida y normas sobre el imperio del Contrato Colectivo. Las primeras serían las que dejamos mencionadas y las segundas se referirían exclusivamente al campo de acción en donde tendría vigencia el respectivo Contrato Colectivo de Trabajo, es decir, regularían en que empresa o empresas tendría vigencia dicho Contrato.

En lo personal estoy de acuerdo con el criterio anterior, ya que esta clase de cláusulas son evidentes en todo Contrato Colectivo. Tómese para el caso el tema de la vigencia, tan importante en esta clase de Contratos. Si bien es cierto que nuestro Código del Trabajo establece en su artículo 229, que la vigencia de un Contrato Colectivo no puede ser menor de un año ni mayor de tres cuando se trata de Contratos para un período de tiempo y no para la eje-

cución de una obra; en la práctica veremos como las partes contratantes exigen una cláusula que establezca en forma expresa cual será el período de vigencia del respectivo acuerdo de voluntades. Pues bien, una cláusula de este tipo es una típica cláusula propia de la envoltura del Contrato Colectivo.

Mario de la Cueva opina que la envoltura debe de existir en todo Contrato Colectivo y yo estoy de acuerdo con eso. En lo que disiento con el ilustr^{/autor} es cuando dice que no es necesario que la envoltura conste en los contratos en forma expresa, ya que siempre puede aplicarse la ley. Yo creo que esa es opinión esencialmente teórica, porque en la práctica hay temas que deben de constar en el artículo de de los respectivos Contratos en forma expresa, pues de lo contrario las consecuencias podrían ser perjudiciales para las partes contratantes. Se me viene a la mente, en vía de ejemplo, el lugar de donde el Contrato Colectivo tendría su campo de aplicación. ¿Cómo podemos concebir un Contrato Colectivo que no dijera a que empresa se aplica? En este caso no podría darse el supuesto de que, al faltar una cláusula que lo dijera expresamente, venga la ley y en forma supletoria determine en que lugares tendrá aplicación aquél Contrato Colectivo. Tomemos en cuenta que en El Salvador no existen los llamados Contratos-ley, a pesar de que en nuestro Código de Trabajo existe un capítulo entero que trata sobre los mismos y la forma de integrarlos. Sin embargo, el procedimiento a seguir es tan engorroso que ello ha constituido un valedar insalvable que ha impedido, hasta el momento, la creación de esta clase de Contratos en nuestro país. Existe, además, otro factor de gran importancia sobre este particular y es que la iniciativa para crear esta clase de contratos solo puede originarse en los patronos y en las asociaciones profesionales que controlen los dos tercios de las empresas y de los trabajadores que

se dedican a la misma actividad económica. Artículos 246 y siguientes del Código de Trabajo.

Volviendo al tema para concluir sobre este punto, opino que la envoltura debe de existir en un Contrato Colectivo y participar de la composición del mismo en forma expresa.

Ahora seguiremos con el segundo componente del Contrato Colectivo, al que el maestro de la Cueva le llama EL ELEMENTO OBLIGATORIO.

A grandes rasgos podemos decir que el elemento obligatorio es aquel en donde constan las obligaciones recíprocas que contraen ejemplos en las partes de un Contrato Colectivo. Y hablo de obligaciones recíprocas porque, para mí, el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato bilateral, tal como pretendo demostrarlo más adelante.

Por ahora me concretaré a decir que las modernas teorías amplían el elemento obligatorio en el sentido de incluir en él las normas relativas a desido y admisión de los trabajadores. Hueck Nipperdey, al igual que la Oficina Internacional del Trabajo, (citados por Mario de la Cueva) coinciden en señalar que el elemento obligatorio se desmenubla en dos grupos: las reglas que fijan las obligaciones de las dos partes y las que tratan de asegurar la efectividad del Contrato Colectivo. Mario de la Cueva señala como ejemplo de este último grupo a las normas que regulan la creación y funcionamiento de los Comités de conciliación y arbitraje (generalmente conocidos en nuestros Contratos Colectivos como Comités obrero-patronales), así como las que fijan las sanciones para las partes que violen las disposiciones del Contrato Colectivo, las cláusulas de exclusión sindical (no existen entre nosotros) y, en general, todas aquellas cláusulas que garantizan la efectividad del Contrato Colectivo.

tivo y la libertad sindical.

Sobre este particular, opino que esta última categoría de cláusulas no forman parte del elemento obligatorio sino más bien son parte de la envoltura, que analizamos en líneas pasadas. Creo que no hay razón para no agrupar en una sola categoría a todas las cláusulas cuya finalidad principal sea la de proteger la vigencia y la aplicación del Contrato Colectivo y es por ello que pienso que su lugar es junto a aquellas que persiguen la protección o cobertura de dicho contrato.

Sin embargo, la primera categoría de cláusulas que hemos mencionado, vale decir, las referentes a las obligaciones mutuas que existen entre las dos partes contratantes, si forman parte, con toda propiedad, de lo que podemos considerar el elemento obligatorio de un Contrato Colectivo.

Ahora veremos la última división del contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo: EL ELEMENTO NORMATIVO.

Este elemento está compuesto por aquellas normas que regulan las condiciones de trabajo en una empresa en beneficio de la comunidad obrera, es decir, todas aquellas normas que tienen como finalidad inmediata lograr mejores condiciones de trabajo para los obreros. Varios autores, entre los cuales se cuenta Walter Kaskel, sostiene que el elemento normativo "es el conjunto de normas que, según la voluntad de las partes que lo celebraron, rigen o se refieren íntimamente a los contratos individuales de trabajo". Con ello se quiere significar que el elemento normativo no es más que una reglamentación abstracta que no se refiere a personas determinadas. Contiene, simplemente, regulaciones que se concretarán posteriormente en el momento en que se celebre el respectivo contrato individual de trabajo. Solamente entonces cobrarán vida estas re

gulaciones y se aplicarán, identificándose, con el titular de dicho contrato individual.

Hueck-Nipperdey, citado por Mario de la Cueva, (*Derecho mexicano del Trabajo*, Tomo II, página 574) sobre el particular opina lo siguiente: "El contrato normativo se diferencia de los contratos ordinarios por cuanto las reglas que encierra no constituyen derechos y obligaciones de las partes que lo celebren, pues únicamente valen para otros contratos. Se puede considerar la cuestión desde un punto de vista inverso y entonces se ve que las condiciones de los contratos individuales no se convienen en ocasión del contrato que van a regir, sino en un contrato especial-contrato normativo-cuyas disposiciones norman, o rigen o equivalen a las cláusulas de una pluralidad de contratos individuales".

Surge como primer problema la facilidad que existe de confundir el elemento normativo con el elemento obligatorio que vimos anteriormente. Las similitudes entre ambos son abundantes, puesto que regulan por igual las obligaciones mutuas a cargo de las partes contratantes. Porque ¿Cómo negar que las reglas contenidas en un Contrato Colectivo de Trabajo destinadas a plasmarse en el respectivo contrato individual no son, precisamente, obligaciones mutuas a cargo de la empresa?. ¿Donde está, cuál es entonces, la diferencia entre los dos elementos? ¿o son, por el contrario, una misma cosa?.

La diferencia estriba en la naturaleza de los dos elementos. Mientras el elemento normativo tiene entre sus características la generalidad e imperatividad, que lo asemejan a la ley; el elemento obligatorio, por el contrario, tiene fuerza únicamente en cada contrato particular.

Decíamos con anterioridad que algunos autores se inclinaban a considerar un cuarto elemento, llamado por ellos el elemento even-

tual, ocasional o accesorio. Consiste tal elemento en todas aquellas reglas que Lotmar llamaba "transitorias" y que son los convenios y acuerdos a que llegan las partes antes de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo.

Sin embargo, esta tesis no ha encontrado eco entre los demás autores, pues la opinión más generalizada ha sido la que sostiene que tales acuerdos son, como su mismo nombre lo indica, previos al desarrollo del Contrato Colectivo y, por lo consiguiente, no pueden formar parte integrante de él.

¿Cuáles serán, en nuestro medio, ejemplos de esta clase de condiciones previas? Sin lugar a dudas una de ellas la encontramos en el Artículo 226 de nuestro Código de Trabajo, ya que en esa disposición se establece que debe de comprobarse que el 51% de los trabajadores de una empresa pertenecen al sindicato que desea negociar un Contrato Colectivo para que el patrono pueda ser obligado a hacerlo. Por eso, previamente a la negociación, habrá necesidad de comprobar el porcentaje de que habla este artículo, porcentaje que deberá existir cuando menos durante los 60 días anteriores a la entrega del proyecto de contrato que se va a discutir, entrega que se hará a la otra parte, ya sea directamente o por medio del Departamento Nacional de Trabajo.

CLASIFICACION DEL ARTICULO 229 DEL CODIGO DE TRABAJO

Para terminar el capítulo haremos ahora un breve comentario del artículo 229 del Código de Trabajo.

Dicho artículo trae, en su primera parte, una división del contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en siete literales.

Los tres primeros dicen lo siguiente: "Todo Contrato Colectivo de Trabajo debe contener: a) Lugar y fecha de su otorgamiento, b) Nóm

bres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan. e) La fecha en que entrará en vigor y su duración".

Estas son solemnidades que tienen que aparecer en todo contrato. En mi opinión, estas solemnidades de que hablo son parte de la envoltura del Contrato Colectivo, ya que se trata de requisitos formales necesarios para la validez de los mismos y ya dijimos con anterioridad que la envoltura consiste en aquel conjunto de normas que regulan la forma, vigencia, revisión y duración del Contrato Colectivo.

El siguiente literal forma parte del elemento normativo de los contratos en estudio y dice así: "d) Cláusulas que determinan las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo, celebrados o por celebrarse, en las empresas de que se traten".

Lo anterior no amerita mayor comentario. Baste recordar que el elemento normativo consiste en aquellas normas que deberán incorporarse en los contratos individuales de trabajo para comprender mejor este aserto.

En el siguiente literal trata el Artículo en comento del elemento obligatorio. Su tenor no puede ser más claro" e) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes". Reparemos sin embargo, que es aquí precisamente donde el Código confirma la tesis de que el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato bilateral, ya que se refiere a derechos y obligaciones RECÍPROCOS, es decir, pertenecientes tanto a la empresa como al sindicato negociador.

En seguida viene el literal f) que dice así: "Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia." No hay dificultad en cuanto a la ubicación de este literal, es obvio que forma parte de la envoltura

de los Contratos Colectivos.

El último literal es de tipo general: "Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes". Este literal es tan amplio que no podemos ubicarlo como hemos hecho con los anteriores, ya que las partes pueden convenir en solemnidades voluntarias y en tonces estaríamos dentro del campo de la envoltura, o bien dicha convención podría versar sobre nuevas obligaciones no contempladas todavía y entonces estaríamos refiriéndonos al elemento obligatorio. Por eso mejor digamos que este último literal es de carácter general y que su ubicación dependerá de cada caso, de acuerdo a lo que hayan convenido las partes sobre el particular.

BIBLIOGRAFIA DEL SEGUNDO CAPITULO.

1) Pérez Botija, Eugenio. "Curso de Derecho del Trabajo", segunda edición, editorial Tecnos, 1950, Madrid; página 109.

2) De la Cueva, Mario. Obra citada; página 574.

3) De Toro y Gisbert, Miguel. "Diccionario Pequeño Larusse Ilustrado, segunda edición, Editorial Larusse, 1966; páginas 207 y 412.

CAPITULO III.-

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.-

El problema de las características del Contrato Colectivo es tratado en forma bastante parco por los autores. El chileno Gaete Berríos en su obra *Derecho del Trabajo*, página 228, solamente dice que debe recalcarse la idea de que en este contrato debe haber su subordinación entre las partes contratantes, sin entrar a mayores ex plicaciones sobre el tema.

El autor argentino Hugo L. Sylvester, en su *Diccionario Jurídico del Trabajo*, señala entre las características del Contrato en estudio las siguientes: la subordinación, puesto que el que presta los servicios debe estar bajo la dirección de un patrono; la prestación por parte del trabajador de un esfuerzo físico mental a cam bio de un salario; la licitud en el trabajo objeto del contrato; la exclusividad para trabajar con un solo patrono; la estabilidad, de modo que la prestación de servicios sea suficientemente larga como para establecer una relación jurídica; y la profesionalidad, vale decir que los servicios que presta el trabajador constituyen su me dio de vida (Obra citada, página 56).

Creo, sin temor a error, que el autor argentino ha equivocado el camino, porque su exposición dejó de ser relativa a las caracte rísticas del Contrato Colectivo de Trabajo para pasar a ser un aná lisis del objeto del Contrato Colectivo. En efecto, todas las ca racterísticas mencionadas por el doctor Sylvester son particulari dades propias del trabajo o servicio que el trabajador está compro metido a prestar en beneficio de un patrono, pero no hay que confun dir esa obligación con el Contrato Colectivo en sí, que es cosa muy distinta.

Según Hueck-Mipperdey las características del Contrato Colectivo son cinco: Primera, que el Contrato Colectivo debe ser producto de un acuerdo de voluntades; Segunda, que el Contrato Colectivo debe pactarse entre trabajadores y patronos; Tercera, que debe constar por escrito; Cuarta, que debe fijar los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran (es decir, que se trata de un contrato bilateral); y Quinta, que esté formado por normas jurídicas referentes a las condiciones de prestación de los servicios y cuestiones sobre la organización de la empresa y su constitución jurídica.

Sobre el particular, me concentraré a hacer una pequeña observación y ella es que en El Salvador no puede darse el caso de que un Contrato Colectivo se pacte entre un grupo de trabajadores y un patrono. Aquí, de conformidad con nuestras leyes, se hace necesario que los trabajadores se organicen en un sindicato legalmente constituido y sea a través de dicho sindicato que intervengan en la discusión del correspondiente Contrato Colectivo de Trabajo. Ya lo dice el Artículo 225 de nuestro Código de Trabajo, en su primera parte: "El Contrato Colectivo de Trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono".

Sobre el presente tema, nuevamente me inclino por la forma en que el autor mexicano Mario de la Cueva aborda y analiza el problema. Comienza el autor citado dividiendo su enfoque en dos partes, siendo la primera relativa a los caracteres del Contrato Colectivo en términos generales y la segunda referente a los caracteres del elemento normativo del mencionado Contrato Colectivo, específicamente considerados.

El primer carácter general señalado por Mario de la Cueva es el relativo a que el Contrato Colectivo solamente puede celebrarse

se por un Sindicato obrero, en absoluta contraposición a la tesis sostenida por los autores Hueck-Nipperdey, tal como lo manifesté anteriormente. Mi opinión coincide con la del maestro mexicano, en base a lo que establece el artículo 225 del Código de Trabajo ya ci tado, por lo que considero innecesario repetir conceptos.

La segunda característica señalada por Mario de la Cueva es que la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo constituye una obligación para el empresario. Cita como base de su tesis el artículo 43 de la ley mexicana que dice: "Todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un Sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

Continúa diciendo el maestro que la disposición de la ley mexicana que dejamos citada, ha merecido muchas críticas en el vecino país, críticas que han hecho énfasis en que no existe una explicación lógica que aclare su unilateralidad, ya que no hay motivo para que se obligue solamente al patrono y no se haga lo mismo con el sindicato contratante. El profesor de la Cueva disiente de la crítica y trata de justificar la posición de la ley mexicana, basándose en que el derecho concedido a los obreros no es arbitrario sino limitado por el derecho de propiedad privada. En la página 562 de su libro, el citado autor dice lo siguiente: "El Contrato Colectivo de Trabajo es obligatorio para el empresario, pero no para los tr a b a j a d o r e s; se dice por esto que la obligación es i n j u s t a, por u n i l a t e r a l, pero es así por la naturaleza misma de la institución. El principio de la igualdad de salarios funciona en beneficio de los trabajadores, es un principio democrático y pide que se cumpla la idea de generalidad e igualdad de la ley. Es un derecho de los tr a b a j a d o r e s y un deber de los patronos. Ahora bien, el Contrato Colectivo, según todo lo expuesto, es la manera de garantizar el p r i n c i p i o

cipio y deviene, en consecuencia, un derecho de los trabajadores y por las mismas razones es un deber de los patronos, pero no un derecho".

No ha sido ese el criterio del legislador salvadoreño. El artículo 226 del Código de Trabajo salvadoreño establece claramente que la facultad de obligar a la celebración de un Contrato Colectivo pertenece por igual a patronos y obreros. El artículo en comento dice lo siguiente: "Art. 226. Todo patrono estará obligado a negociar Contrato Colectivo con el sindicato a que pertenezcan el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato al que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa, cuando se lo pide el patrono".

Me inclino por la posición adoptada por el legislador salvadoreño por la razón siguiente: si partimos de la base que el contrato colectivo de trabajo es un típico contrato bilateral, es decir, que trae obligaciones y derechos para ambas partes; justo es reconocer entonces que ambas partes tienen igual derecho de gozar las ventajas que les represente el Contrato Colectivo. Imaginemos por un momento un empresario que desea seguridad de que las prestaciones laborales de su empresa no van a cambiar durante un lapso determinado; esa certidumbre traería como consecuencia principal que las relaciones obrero-patronales entrarían en una etapa de franca estabilidad, con la correspondiente paz en la empresa y, como consecuencia secundaria, vendría, por ejemplo, la facilidad contable que tendría aquella empresa de calcular sus costos en el lapso de vigencia del contrato, en lo que a la rama laboral se refiere.

La siguiente característica general es, para Mario de la Cueva, la circunstancia de que los derechos contenidos en los contratos co

lectivos no pueden quedar al arbitrio del patrono porque....." los derechos no pueden quedar al arbitrio de los obligados, que, en el caso, son los empresarios".

Mario de la Cueva relaciona mucho esta característica con la anterior y parece considerarla como una consecuencia de aquella. Yo creo que si bien es cierto que los derechos no pueden quedar al arbitrio del obligado, ello no quiere decir que el empresario no tenga derecho, en un momento dado, a obligar a un sindicato a que celebre con él un Contrato Colectivo de Trabajo. Para mí, son dos cosas muy distintas que las cláusulas de un convenio que se refieren a prestaciones sean obligatorias para el patrono o bien que dicho patrono pueda usar medios respaldados por la ley para exigir a un sindicato determinado negociar un contrato colectivo. Este último no implica, en manera alguna, una violación a los derechos conquistados por los sindicatos, ni mengua o anula cualquier prestación o salario que ya estén pactados.

Luego, pasa el autor citada a enumerar las características que él llama "especiales", es decir, aquellas que son propias del elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo.

La primera de tales características es la extensibilidad del Contrato Colectivo. Esto significa que los convenios existentes entre un patrono y un sindicato se extienden, no sólo a los miembros afiliados del sindicato negociador, sino también a todos los empleados de esa empresa, aún los que estén fuera de dicho sindicato. Es por eso, opina Mario de la Cueva, que el Contrato Colectivo mexicano es un contrato de empresa, porque se extiende a todas las personas que trabajan en ella. Aclaremos lo anterior con un párrafo de la obra del maestro: "El Contrato Colectivo europeo regía para los miembros de la asociación profesional que lo pactó, el nuestro vale para to-

dos los trabajadores de la empresa o empresas que abarca; aquél era un contrato para la asociación, éste es un contrato para la empresa".

Lo dicho por Mario de la Cueva referente a la ley mexicana puede hacerse extensivo a El Salvador, ya que en nuestro país los contratos colectivos tienen vigencia para todos los trabajadores de una empresa y no solamente para los sindicalizados. La razón que ha perseguido el legislador para mantener la ley de esa manera, ha sido el deseo de que las ventajas de un contrato colectivo lleguen al mayor número de personas que sea posible, pues de otro modo, solamente los sindicalizados lograrían mejores condiciones de trabajo.

La segunda característica señalada por Mario de la Cueva es la inmediatez del Contrato Colectivo, llamada también vigencia automática de dicho contrato.

Esta característica no se refiere, como pudiere creerse, a los trámites que necesita un contrato colectivo para empezar a surtir efecto, no, la característica en comento se refiere a que en el mismo instante que un contrato colectivo entra en vigencia, todas sus cláusulas se entienden incorporadas automáticamente en cada contrato individual de los trabajadores de la empresa. Esa incorporación automática se lleva a cabo sin necesidad de formalidades o actos jurídicos de ninguna clase, entra en vigor DE PLENO DERECHO. Esta característica es la que garantiza la efectividad del Contrato Colectivo, ya que hace posible que los derechos de cada trabajador contenidos en tales contratos colectivos formen parte de sus convenios individuales de trabajo. Este principio está contemplado en el Artículo 224 de nuestro Código de Trabajo que dice: "El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trate

y los derechos y obligaciones de las partes contratantes."

La siguiente característica es la inderogabilidad. Una primera definición simplista de lo que se entiende por inderogabilidad sería aquello que no se puede abolir, destruir, quitar o anular. (Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, página 327). Ahondando un poco más podemos decir que es inderogable aquella disposición o resolución judicial que no puede ser anulada o destruida. Esta definición tampoco me parece adecuada porque el Contrato Colectivo no consiste en una decisión judicial.

Hugo L. Sylvester, en la página 68 de su Diccionario Jurídico del Trabajo, define la derogación como "acción y efecto de anular en todo o en parte una disposición legal", por lo que a contrario sensu, inderogabilidad sería aquella cualidad que posee una disposición de no ser anulada.

Para mí la inderogabilidad consiste en la prohibición que tienen los patronos y trabajadores de celebrar otros convenios simultáneos que señalan condiciones distintas a las contenidas en un Contrato Colectivo vigente entre las mismas partes. Aclarando más el concepto, ese convenio adicional sería en detrimento de las conquistas logradas por el sector sindical, o bien, para el caso, que un patrono pactara distintos salarios para una misma clase de trabajadores que desempeñan el mismo trabajo en la misma empresa.

El patrono no puede, aunque lo desee, pactar con un trabajador determinado, condiciones más bajas que las señaladas por el Contrato Colectivo.

En otras palabras, el patrono no puede derogar el contrato colectivo introduciendo condiciones más onerosas para los trabajadores, aún en el supuesto que contara con su anuencia. Esa imposibilidad de derogación no emana de la voluntad de las partes contratantes

sino que proviene del contrato colectivo en sí. De otro modo, sería muy fácil para un patrono inescrupuloso presionar a las clases económicamente débiles para dejar sin efecto los acuerdos consignados en un contrato colectivo.

Por último, tenemos la minuciosidad del contrato colectivo. Dicha característica consiste en que los contratos colectivos deben de contener una serie de cláusulas que enumeren claramente cuales son las condiciones de trabajo; que individualicen en lo posible las normas que deberán aplicarse en los contratos individuales de trabajo. Esta última característica no requiere mayor comentario, sólo agregaré lo que dijo un autor al respecto, que lo que pasa es que las partes contratantes no se tienen confianza y quieren reglamentarlo todo para evitar dificultades futuras.

Para terminar la primera parte de este tercer capítulo haré un breve comentario sobre el artículo 235 de nuestro Código de Trabajo. Esta disposición, juntamente con el último inciso del artículo 230 del mismo cuerpo de leyes citado, son, a mi juicio, la base legal donde descansa la inderogabilidad del contrato colectivo. El último de los artículos mencionados establece que "En los contratos individuales de los trabajadores no sindicados, no podrá estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores no ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica".

Me llama poderosamente la atención la última parte de este inciso, pues vuelve inoperante el contrato colectivo de trabajo y viola el principio de igualdad de salario. Para mi modo de ver, en este caso especial no caben excepciones. Por otro lado, las razones de gran valor científico, artístico o técnico no me parecen

justificación suficiente.

El artículo 235 dice así: "La disolución de un sindicato de trabajadores no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo".

Observemos que en este caso, aún después de disuelto un sindicato continúan vigentes las condiciones que se pactaron en el correspondiente contrato colectivo. Hay que distinguir, eso sí, que es la parte normativa de dicho contrato la que sigue vigente, porque la envoltura desaparece desde el momento en que desaparece la asociación profesional, ya que entonces deja de haber sujeto de derechos. En cambio, el elemento normativo se incorpora -por medio de la inmediataz- al derecho individual de cada trabajador y por eso sigue vigente.

DIFERENCIAS DE LOS CONTRATOS CIVILES CON EL CONTRATO COLECTIVO

Al abordar este interesante tema empezaré por citar que algunos autores señalan como un elemento de gran importancia para la diferenciación de los Contratos Colectivos de Trabajo con los contratos civiles de ejecución de una obra, al resultado de la misma. Estos autores sostienen que si lo que se contrata es el resultado, es decir, una obra determinada, entonces se trata de un contrato civil y si lo que se contrata es el esfuerzo de trabajo, entonces nos encontramos ante un contrato laboral.

Gaete Berríos pertenece a los autores que sostienen la opinión mencionada y así vemos como en su obra "Derecho del Trabajo", página 227, cita un fallo de la Corte Suprema de Chile en donde se razona lo siguiente: "El contrato en que una de las partes se obliga a construir, de acuerdo con ciertos planos, determinadas obras en la propiedad de la otra, por un precio alzado, no establece relaciones jurídicas propias de un contrato de trabajo, sometido a las

leyes respectivas, ni desempeñan, por tanto, los contratantes los roles de patrón y obrero, sino que es una convención para la confección de una obra material, lo que se corroboraría con el hecho de que en el contrato se diga, refiriéndose a un contrato vendido, que el que encarga las obras abonará semanalmente el dinero necesario para el pago de los operarios que trabajen en la semana, y los cuales se contratarán de acuerdo con él".

De acuerdo a la opinión transcrita, la Suprema Corte Chilena no ve subordinación directa entre las dos partes contratantes en el caso mencionado, pero sí lo ve entre el contratista que va a construir la obra y sus operarios. En el primer caso tiene mayor importancia para las partes la obra que se va a construir; pero, en cambio, al analizar la relación contractual desde el punto de vista del contratista, vemos que para él sí adquiere prioridad el esfuerzo de sus trabajadores, pues sin ese esfuerzo le sería imposible cumplir con su obligación de terminar la obra.

Voy a intentar, basándome en diversos autores, mencionar aquí lo que a mi juicio constituyen las principales diferencias existentes entre el Contrato Colectivo de Trabajo y los contratos civiles, sin pretender con ello que mi lista sea exegética.

a) Siguiendo a Pérez Botija (Curso de derecho del trabajo, página 130) señalaré la primera diferencia entre ambas clases de contrato: la finalidad que persigue el Contrato Colectivo de Trabajo es eminentemente social, en contraste con la protección de intereses privados que persiguen los contratos civiles. Es evidente que en los Contratos Colectivos la tendencia no es proteger los intereses de determinada persona o individuo, sino que la finalidad es mucho más amplia, se trata de la protección de toda una clase social, económicamente débil.

- b) La segunda diferencia es la limitación existente en los Contratos Colectivos sobre la autonomía de la voluntad, lo cual no ocurre en los contratos civiles. La autonomía de que hablo se ve limitada en los contratos colectivos en tres formas diferentes: primera, que las partes no son libres de contratar a su antojo, sino que tienen que guardar las formalidades que ordena la ley, so pena de nulidad; segunda, los principios acerca de jornales y de más prestaciones están limitados por los respectivos Código de Trabajo y las partes no tienen libertad para pactar condiciones por debajo de ese mismo; y tercera, que las partes no son libres de establecer el plazo del contrato, pues se trata de proteger la estabilidad del trabajador.
- c) El Contrato Colectivo puede extender sus efectos a terceras personas; en cambio en los contratos civiles el efecto es entre las partes contratantes nada más. Recordemos que todo contrato colectivo se lleva a cabo entre un patrono y un sindicato y, sin embargo, los efectos de dicho contrato no son solamente para ese patrono ni para los miembros de ese sindicato, sino también para todos los trabajadores de esa empresa, aún para aquellos que se empleen más tarde o que expresen su descontento e inconformidad con dicho contrato colectivo.
- d) El contrato civil es potestativo de las partes el celebrarlo o no; en cambio el Contrato Colectivo, en determinados momentos, se vuelve imperativa su celebración. Art. 226 del Código de Trabajo.
- e) El Contrato Colectivo no puede celebrarse jamás entre dos personas naturales como ocurre en los contratos civiles. En efecto, en los contratos colectivos una de las partes es siempre un sindicato con personalidad jurídica, es decir, una persona colecti

va, creada de acuerdo con las leyes.

f) El Contrato Colectivo, para tener validez, necesita del visto bueno del Ministerio de Trabajo, formalidad que no existe en los contratos civiles.

g) Por último siguiendo la opinión del maestro Cabanellas (Tratado de derecho laboral, Tomo III, página 414) el Contrato Colectivo tiene, en cierto modo, carácter de ley, cosa que no ocurre en los contratos civiles. Citaré un párrafo de la obra de don Guillermo Cabanellas. Dice el maestro: "A nuestro juicio, los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen convenciones-leyes: convenciones, por cuanto resulta indispensable un acuerdo de voluntades, sin el cual no se arribaría a la conclusión de esos pactos.... leyes, porque, sancionados por la autoridad, no pueden ser incumplidos por las partes; además rigen para los disidentes y opositores, lo cual no podría conseguirse si el acuerdo, convención o contrato no estuviera revestido de una modalidad especial; la de su promulgación, por la cual adquiere, al menos, valor de ley, aplicación general, fuerza ejecutiva".

BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO III

- 1.- *Gaete Berríos, Alfredo; obra citada. Página 228 y 227*
- 2.- *Sylvester, Hugo; obra citada. Páginas 56 y 68*
- 3.- *De la Cueva, Mario; obra citada, página 562*
- 4.- *De Toro y Gisbert, Miguel; obra citada, página 327.*
- 5.- *Pérez Botija, Eugenio; obra citada, página 130.*
- 6.- *Cabanellas, Guillermo, "Tratado de derecho laboral",
edición argentina, impresores el Gráfico, 1949. Tomo III,
Buenos Aires; página 414.*

CAPITULO IV

CLASIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO

Al abordar este tema, empezaré por decir que el Contrato Colectivo de Trabajo es *BILATERAL*. Según el Artículo 1310 del Código Civil, el contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra que no contrae obligación alguna; y es bilateral cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente. Esta última clase admite una subdivisión y así vemos como los bilaterales o sinalagmáticos —como también se les llama— pueden dividirse en sinalagmáticos perfectos y en sinalagmáticos imperfectos. Los primeros serían aquellos que obligan a ambas partes desde el momento de formarse, y los imperfectos serían aquellos que al momento de formarse sólo obligan a una de las partes contratantes, pero posteriormente obligan también a la otra. Ejemplo de esta última clase de contratos lo tenemos con el comodato, la prenda, el mandato y el mutuo.

Sobre el particular, opina Eugenio Pérez Botija en la página 130 de su obra "Curso de derecho del Trabajo" que el Contrato Colectivo.... "es sinalagmático o bilateral, puesto que existen obligaciones a cargo de cada una de las partes; pero merces destacarse que el contrato de trabajo tiene la particularidad de no contraponer cada prestación de un contrato a prestación determinada de la otra, pues^a veces ocurre que se sigue debiendo el sueldo a pesar de que el empleado no concurre al servicio (enfermedad, vacaciones, etc.)".

Sin embargo de lo anterior, la bilateralidad y unilateralidad de un contrato no atiende al número de obligaciones que un contrato engendra, sino más bien al número de partes que quedan obligadas al momento de su formación.

Mi opinión sostenida a través de lo que va de esta tesis, es que

el Contrato Colectivo de Trabajo es bilateral, porque ambas partes /contraen obligaciones y derechos desde el mismo momento de la formación de dicho acuerdo de voluntades. El patrono queda obligado a darle a sus trabajadores determinadas prestaciones, así como también un salario convenido contractualmente y, por su parte, los trabajadores se obligan a realizar su trabajo con eficacia, diligencia y respeto hacia sus jefes y superiores, así como también acatar las medidas administrativas y reglamentos de la empresa. También pienso que el Contrato Colectivo es sinalagmático perfecto, puesto que las obligaciones de las partes nacen al mismo tiempo del Contrato y no después.

En segundo lugar diremos que el Contrato Colectivo de Trabajo es ONEROSO. De conformidad a lo que establece el artículo 1311 de nuestro Código Civil el contrato es gratuito o de beneficencia cuando sólo tiene por objeto la utilidad de una de las partes, sufriendo la otra el gravamen; y oneroso cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno en beneficio del otro.

Los contratos onerosos se dividen a su vez en conmutativos y aleatorios, siendo el primero de ellos cuando lo que una de las partes se obliga a hacer, o dar o no hacer se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar, hacer o no hacer a su vez. Si el equivalente consiste en una contingencia incierta de ganancia o pérdida, el contrato se llama aleatorio. Pérez Botija, en la obra citada, sostiene que el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato oneroso conmutativo. Dicho autor dice así sobre este particular: "(El contrato colectivo) es también conmutativo, porque las prestaciones pactadas son ciertas y determinadas, por lo menos en sentido genérico; ningún azar o riesgo presupone el objeto del mismo". Aunque a primera vista pareciera que el Contrato Colectivo de Trabajo

es un contrato de beneficencia, es decir, en el cual solamente una de las partes sale con utilidades, la verdad es completamente distinta. Ese concepto al que me he referido nace de la idea de que son los trabajadores los que reciben las prestaciones de tipo eminentemente económico, como lo son salarios, horas extras y demás prestaciones, las cuales también se traducen en dinero a cargo de la empresa.

Sin embargo, concuerdo con la mayoría de los autores en el sentido de que se trata de un contrato oneroso, ya que ambas partes salen beneficiadas con el mismo, es decir, las utilidades que se obtienen al firmar estos contratos son para trabajadores y para patronos por igual. El hecho de que las obligaciones a cargo del patrono sean fácilmente traducidas en dinero, no quiere decir que los deberes a cargo de los trabajadores no proporcione utilidades a la empresa. Dichas utilidades —llamémoslas así— están perfectamente delimitadas y descritas en el respectivo contrato, por lo que no cabe hablar del azar aquí, como bien lo dice Pérez Botija. Sin embargo, aunque estoy de acuerdo en que el Contrato Colectivo es oneroso, tengo dudas acerca de que sea conmutativo. La razón de mi indecisión consiste en que cada nuevo Contrato Colectivo que se celebra trae mayores cargas económicas para la empresa, puesto que la finalidad primordial del mismo es conseguir mejores condiciones de trabajo para los obreros y, sin embargo, las utilidades obtenidas por la empresa siguen siendo las mismas; paz en las relaciones obrero-patronales y la mantención de determinadas condiciones durante un lapso pactado de antemano. Luego entonces, mientras las utilidades para una de las partes aumentan paulatinamente, las utilidades de la otra parte se mantienen estáticas.

En tercer lugar diremos que el Contrato Colectivo de Trabajo es

PRINCIPAL. Dice nuestro Código Civil, en su artículo 1313, que el contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención: accesorio, cuando tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, de manera que no pueda subsistir sin ella.

Esta clasificación se basa en la forma como existen los contratos.

¿Puede haber contrato colectivo sin contratos individuales?

Alfredo Guete Berrios, en la página 228 de su libro "Derecho del Trabajo", sostiene el criterio de que el Contrato Colectivo de Trabajo es principal, porque "no necesita de otro contrato para subsistir por sí solo, sin perjuicio de lo cual, y coincidiendo con un mandato, pudiera discutirse cual es principal".

Esta última duda del autor chileno no tiene razón de ser, pues ya con anterioridad vimos que en el Contrato Colectivo no puede existir propiamente un mandato, pues si así fuera, el mandatario podría revocarlo en cualquier momento. El punto es claro y no amerita mayor discusión.

Ahora bien podría existir un Contrato Colectivo de Trabajo sin que existieran los respectivos Contratos Individuales de Trabajo? Si la respuesta fuese "no" habría que admitir que el Contrato Colectivo es un contrato accesorio ya que no podría subsistir por sí solo, pero si estimamos que si puede hacerlo entonces estaríamos ante un contrato de tipo principal.

Creo que desde un punto de vista teórico si es posible que el Contrato Colectivo de Trabajo exista sin el auxilio de los respectivos Contratos Individuales.

El Contrato Colectivo tiene por objeto -entre otros- dictar las regulaciones que serán aplicadas en esos contratos individuales que he dejado mencionados. Luego entonces, puedo razonar en el sentido

de que si hacemos un Contrato Colectivo de Trabajo y creamos esas regulaciones, habrá un lapso teórico entre la creación de ese Contrato Colectivo y la aplicación de esas regulaciones en los contratos individuales. Sin embargo, el Contrato Colectivo ha existido durante ese lapso, sin necesidad de otro contrato para subsistir.

Lo anterior se observa claramente en los contratos colectivos llamados de ejecución, en los cuales el patrono contrata directamente con el Sindicato y no con los trabajadores. Ejemplo típico de esta clase de contratos colectivos es el vigente en México.

Aquí en nuestro medio, el Contrato Colectivo de Trabajo no es de ejecución, sino que es de carácter normativo, tal como lo vimos en páginas anteriores. Esta última clase de contratos si necesitan de los contratos individuales para subsistir, por lo que podemos considerar que los contratos colectivos de ejecución serían contratos colectivos principales.

Es por eso que la exposición de motivos del Código de Trabajo, en su página 3, tiene el siguiente párrafo: "En efecto, habiendo hecho extensivo, la Constituyente de 1962, el derecho de sindicalización a los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autó-y Semi-Autónomas/nomas/ no puede menos que colegirse que se quiso que los sindicatos formados por aquéllos, cumplieran con las finalidades que les son inherentes, entre las cuales se destaca la de celebrar contratos colectivos de trabajo; y/siendo/, éstos, de acuerdo con nuestra Carta Fundamental, de carácter normativo, no pueden existir sin contratos individualidades de trabajo, a los cuales tiene que normar".

El Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato SOLEMNE. Según el artículo 1314 de nuestro Código Civil, los contratos son solemnes cuando están sujetos a la observancia de ciertas formalidades especiales, de manera que sin ellas no producen ningún efecto civil.

Haciendo un ligero comentario diré que esta clasificación obedece a la manera en que se perfeccionan los contratos, los cuales se dividen en reales; que serán aquellos en que se necesita la tradición de la cosa para perfeccionarse; solemnes son los que dejamos expresados; y consensuales, que son aquellos que no necesiten solemnidades ni entrega de la cosa para perfeccionarse, sino que basta para tal efecto el consentimiento de las partes contratantes.

La regla general es que los contratos sean consensuales; sin embargo, algunos como el Contrato Colectivo, requieren determinadas formalidades para producir efectos jurídicos. Lo anterior se corrobora al consultar el artículo 231 del Código de Trabajo, que a la letra dice: "El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito en tres ejemplares firmados por las partes contratantes".

"Estos los deberán presentar dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicha sección, siempre que se ajuste a lo dispuesto por este Código".

El artículo citado tiene estrecha relación con el 234 del mismo Código, puesto que en esta última disposición citada, la ley contempla el principio de que la existencia de un contrato colectivo solamente puede comprobarse por medio del documento debidamente inscrito o mediante certificación de la inscripción correspondiente, extendida por la sección encargada de tales inscripciones en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

De lo anterior se deduce que la exigencia de la ley de que el Contrato Colectivo de Trabajo conste por escrito y el requisito de la inscripción en el Registro correspondiente, son formalidades necesarias para la existencia del mencionado Contrato Colectivo. Lue

go entonces, si el Contrato Colectivo necesita de esas formalidades para existir, vale decir, para tener efectos jurídicos, lógico es concluir que nos encontramos ante un contrato solemne.

En otros países puede presentarse la duda de que si el Contrato Colectivo es solemne o no, porque la falta de formalidades no es castigada por la ley con la nulidad del Contrato, sino que la sanción es una simple multa. Así lo manifiesta el autor chileno Alfredo Gaete Berríos, en la página 229 de su obra tantas veces citada, cuando dice lo siguiente: "El empleado que no celebre el contrato por escrito dentro del plazo de treinta días, contados desde la incorporación del empleado, es sancionado con multas. Así lo preceptúa el inciso primero del artículo 119 del Código del Trabajo". Igual opinión sostiene Eugenio Pérez Botija, ya que para él el Contrato Colectivo de Trabajo no es solemne ni formal. (Curso de Derecho del Trabajo, página 130).

Anteriormente di las razones por las que, a mi juicio, opiniones como las transcritas no caben dentro de la legislación salvadoreña, en donde no hay ninguna duda de que el Contrato Colectivo tiene la categoría de un contrato solemne.

Para terminar este punto, voy a referirme brevemente a las tres clases de solemnidades que existen. Estas son en primer término, las solemnidades propiamente tales, que son aquellas que se exigen en consideración a la naturaleza del acto mismo y su emisión acarrea la nulidad absoluta o la inexistencia; en segundo término las solemnidades habilitantes, que son aquellos requisitos externos que se exigen en consideración a las personas que intervienen en el acto y en tercer término las llamadas solemnidades "ad probationem", que se refieren a los medios de prueba. De las tres clases de solemnidades que he mencionado, las referentes al Contrato Colectivo de

trabajo son las primeras, es decir, las solemnidades propiamente tales. Baste recordar lo que establece el artículo 234 del Código de Trabajo citado anteriormente, para concluir que la existencia del Contrato Colectivo solamente puede constatarse legalmente por medio de la respectiva inscripción en el registro correspondiente, el cual, dicho sea de paso, es el que lleva la sección de asociaciones profesionales del Departamento Nacional del Trabajo.

Seguidamente manifestaré que el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato *DE LIBRE DISCUSION*.

Aquí entramos al campo de la clasificación doctrinaria, ya que las anteriores están contempladas expresamente en nuestro Código Civil, tal como hemos visto. En cambio, esta clasifica y las siguientes a las cuales me referiré, ya no están contempladas en el Código, lo que no impide en manera alguna, el que sean admitidas por la doctrina.

Los contratos de libre exposición son aquellos que se originan en virtud del regateo, lo que equivale a decir, que se originan en virtud de la libre discusión o negociación conjunta a la que se someten las partes. El lado opuesto a esta clase de convenios lo tenemos en los contratos llamados de adhesión, en los cuales una de las partes pone todas las condiciones y la otra parte, si está interesada, las acepta tal como están, sin intentar cambiarlas. El ejemplo típico de esta clase de contratos lo tenemos con el contrato de seguros, en cuyo caso la compañía aseguradora pone todas las condiciones bajo las cuales un cliente puede asegurarse y si la persona decide hacerlo, simplemente firma la póliza que le presentan, adhiriéndose así al formato usado por la empresa. El doctor Marcos Gabriel Villacorta, desde la cátedra, nos indica que lo mismo ocurría con el antiguo reglamento de fábrica, que era elaborado

unilateralmente por la parte patronal. El trabajador, necesitado tenía que sujetarse, sin ser consultado siquiera, a lo que disponía ese reglamento, por lo que nos encontramos ante un caso típico de adhesión. (Tomado de la versión magnetofónica de las clases del doctor Villacorta, parte segunda, página 31).

En el Contrato Colectivo de Trabajo sucede algo muy distinto. Aquí, las condiciones de trabajo son pactadas por acuerdo mutuo entre las partes contratantes -trabajadores y patronos- quienes discuten durante varias sesiones, en un verdadero regateo, cuales serán las obligaciones y derechos de cada uno de ellos.

Sin embargo, cuando intentamos clasificar definitivamente al Contrato Colectivo entre los contratos de libre discusión, tropezamos con el fenómeno, imposible de ocurrir en los contratos civiles, de que el contrato que empezó como libre discusión puede, en determinado momento, convertirse en un contrato de adhesión. Veamos un ejemplo. Supongamos que el primero de enero del presente año, después de terminarse exitosamente las discusiones de un nuevo Contrato Colectivo y de inscribirlo legalmente en el correspondiente registro, empiezan a regir en la empresa las condiciones de trabajo pactadas en ese nuevo acuerdo de voluntades. Dichas condiciones son, entre otras, que los trabajadores gozarán de veinte días de vacaciones remuneradas al año, que el sueldo mínimo al que tendrán derecho será de \$150.00 al mes. Pues bien, el primero de febrero del mismo año, se presenta el señor Juan Pérez a trabajar por primera vez en dicha empresa. ¿Puede Pérez ganar más de lo previsto en el Contrato Colectivo?. Este empleado se encuentra ante unas condiciones de trabajo que están vigentes desde antes de que él llegara a la empresa. El nuevo empleado está en una situación de "lo tomo o lo deja", es decir, para él las regulaciones del Contrato Colectivo significan un verdadero contra-

to de adhesión. Su llegada no cambia las condiciones de trabajo; es tas siguen imperando hasta el término de la vigencia del respectivo Contrato Colectivo. El señor Pérez, al emplearse, no hace más que aceptar las condiciones ofrecidas por la empresa, adhiriéndose a las mismas.

Del ejemplo anterior se deduce que el empleado Pérez no podrá ga nar más o menos de lo que ganan las personas que desempeñan en esa empresa el mismo trabajo que él. Así lo dice el artículo 104 del Código de Trabajo que transcribo en seguida: "los trabajadores de una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias, desarrollen igual labor, devengarán igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, o credo o nacionalidad".

Por lo anteriormente expuesto es que creo que el Contrato Colectivo de trabajo empieza como un contrato de libre discusión pero ter mina como un contrato de adhesión, lo que se debe a la extensibilidad del Contrato Colectivo, tal como lo explicamos en el capítulo pa sado, al hablar de las características del contrato en estudio.

En seguida, paso a exponer que me parece que el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato DE EJECUCION SUCESIVA. Esta clasificación obedece a la forma en que se van produciendo las obligaciones. Desde este punto de vista, los contratos se dividen en contratos de ejecución instantánea y contratos de ejecución sucesiva. Los primeros son aquellos en donde las obligaciones se cumplen en un solo momento y los segundos son aquellos en donde las obligaciones de las par tes consisten en prestaciones periódicas o continuas. Es a esta última clase a la que pertenece el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que las prestaciones a cargo de las partes no se cumplen de una sola vez, sino que se van prestando en forma periódica como sucede con los salarios, vacaciones, aguinaldos y otros derechos de los trabaja-

deres.

Por último, me referiré a algunas opiniones de los autores Gaete Berríos y Pérez Botija sobre el particular. El primero de los autores citados opina que el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato NOMINADO, porque existe contemplado y reglamentado en la ley. En cambio Pérez Botija (página 130 y 131 de su obra citada) aborda el problema desde un ángulo diferente. Para él, el Contrato Colectivo es un Contrato SUI GENERIS, lo que se desprende del carácter social e institucional de las relaciones laborales y de las limitaciones a la autonomía de la voluntad. "El contrato laboral es un contrato sui generis, afirma Eugenio Pérez Botija; es contrato en cuanto implica un concierto de voluntades, seguido de unas contra prestaciones mutuas, estipuladas mediante recíprocas derechos y deberes.

Es sui generis por las restricciones a la autonomía de la voluntad y su ordenación, que han articulado un sistema especial de leyes que se separan bastante y aún se independizan institucionalmente de los cuerpos legales clásicos".

Acercas de lo expuesto, me inclino a pensar que aunque el Contrato Colectivo no está contemplado desde el punto de vista de las legislaciones exclusivamente civilistas, esa sola circunstancia no basta para convertirlo en un contrato innominado. A mi modo de ver, es suficiente que el Contrato en estudio esté contemplado por la ley, tomada en su sentido amplio, para que podamos considerarlo como un contrato nominado. Comparto, pues, la opinión del autor chileno.

También creo que se trata de un contrato sui generis, tal como lo sostiene el autor español Pérez Botija. Ya vimos en páginas pasadas de esta misma tesis que el Contrato Colectivo tiene ciertas características que lo apartan y distinguen del resto de los contratos contemplados por el Derecho Civil. Es por eso que se trata de un

contrato diferente, única en su género, imposible de ser explicado a las luces de las doctrinas civilistas.-

oooooooooooooooooooo ooooooooooooooooooooo

BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO IV.

- 1.- *Pérez Botija, Eugenio; obra citada. páginas 130 y 131.*
- 2.- *Gaceta Berríos, Alfredo; obra citada. Páginas 228 y 229.*
- 3.- *Motivación del Proyecto del nuevo Código del Trabajo; junio 1969, página 3.*
- 4.- *Villascorta, Marcos Gabriel, Versión magnetofónica de las clases de Derecho del Trabajo, parte segunda, 1966, San Salvador, páginas 31.-*

CAPITULO V

FUNCIONES DEL CONTRATO COLECTIVO

¿Qué finalidad persiguen las partes al firmar un Contrato Colectivo? ¿Qué ventajas obtienen?. En fin, ¿para qué sirve un Contrato Colectivo?.

Voy a tratar de responder estas preguntas en el presente capítulo de esta tesis. Empezaré diciendo que soy un convencido de las bondades del Contrato Colectivo de Trabajo como vehículo de progreso para la clase trabajadora, como medio lícito para conseguir mejores condiciones de trabajo, no sólo para los obreros sino, a veces, aún para la empresa misma.

También creo que el Contrato Colectivo tiene varias consecuencias que podríamos llamar secundarias, o mejor aún, indirectas, como lo sería por ejemplo la educación sindical que trae consigo, ya que los líderes y representantes del sector laboral que va a negociar un nuevo Contrato necesitan forzosamente instruirse sobre una serie de materias, entre las que sobresalen las leyes y doctrinas laborales, la realidad económica de un país o de una región determinada, los factores y medidas administrativas que insiden en una empresa y otras similares a las mencionadas.

Entrando en materia, puedo asegurar que los autores laborales que he estudiado, tratan este tema de las funciones del Contrato Colectivo de una manera bastante superficial. Algunos se refieren a él en una forma vaga y muy generalizada; otros no lo mencionan expresamente pero lo deslizan disimuladamente a través de los capítulos de su obra.

No obstante lo anterior, creo que es muy importante que se vea este tema con algún detenimiento, ya que de aquí puede deducirse

el porqué el Contrato Colectivo de Trabajo se ha vuelto tan importante en nuestro país y en el mundo entero. Talvez por la índole de su obra, el autor argentino Hugo L. Sylvester se refiere a este problema en forma muy somera en su "Diccionario^{/Jurídico}/del Trabajo". Para este autor lo que se persigue con el Contrato Colectivo es la regulación de las condiciones de trabajo de una empresa determinada. Dice el autor, en la página 53 de la obra citada que "La finalidad del Contrato Colectivo de Trabajo consiste en la consecución de un nivel de vida más alto para los trabajadores, mejoramiento que sólo se alcanza de manera eficaz mediante la acción conjunta y organizada de los trabajadores".

Como puede verse, el tema está tratado en forma bastante escueta por este autor argentino y, sin embargo, ha señalado dos finalidades de gran importancia: el mejoramiento del nivel de vida de la clase trabajadora y la necesidad que tiene el sector laboral de organizarse debidamente para poder hacer valer sus derechos. Esta última finalidad es de las "consecuencias secundarias o indirectas" a que me refería hace un momento. No hay duda de que los Contratos Colectivos han sido un factor determinante para que las asociaciones profesionales se organicen y preparen mejor y, analizándolo desde ese punto de vista, resalta claramente la importancia del objeto de este estudio.

No obstante lo anterior, reparemos que el doctor Sylvester solamente se refirió a las funciones del Contrato Colectivo relacionadas con el sector laboral, como si no las hubiera también referentes al sector empresarial. A mi modo de ver, las funciones del Contrato Colectivo de Trabajo se refieren y relacionan con ambas partes contratantes y no enfocan exclusivamente a una sola de ellas.

Eugenio Pérez Botija, por su parte, trata el tema a través de varias secciones de su libro "Curso de Derecho del Trabajo", obra a la cual ya he tenido oportunidad de referirme en párrafos anteriores

de esta tesis.

Para este autor las funciones del Contrato Colectivo pueden ser de dos clases: patrimoniales y psicológicas. Las primeras serían las referentes a las prestaciones y derechos del trabajador y las segundas serían aquellos elementos como el deber de obediencia, fidelidad y diligencia a la que se hace acreedora la empresa de parte de sus empleados y obreros.

Sostiene Pérez Botija que la relación entre trabajadores y patronos tiene ciertamente un valor económico, pero dicha relación no se agota allí. Aunque podemos afirmar que la función del Contrato Colectivo es reglamentar el trabajo mismo; como se trata de la prestación de ACTIVIDAD HUMANA, no podemos ignorar que los objetivos, finalidades o ventajas que persiguen los Contratos Colectivos de Trabajo son múltiples y complejas.

Siguiendo esa línea de razonamiento, el autor citado, en la página 171 de su obra, dice que esa función del Contrato en estudio, llamada "prestación humana", no es solamente económica, sino que debe ser conformada por la diligencia, la fidelidad y la obediencia del trabajador hacia la empresa.

De lo anterior podemos deducir que una de las funciones perseguidas por el Contrato Colectivo sería que la actividad o prestación humana aportada por el sector trabajador deba ser prestada con la diligencia, fidelidad y obediencia del caso.

Sobre el particular, dice el catedrático español ya mencionado, en la página 190 de su obra, lo siguiente: "Hay una concepción del contrato, que podríamos llamar tradicional, la cual no otorga a aquellos vínculos éticos más que un carácter secundario. Concepción insuficiente, ya que desconoce o posterga valores eficientes de la relación de empleo, con notorio olvido de casos en los que

La fidelidad misma es una forma del contenido obligacional; ejemplos: servicios de vigilancia! "La relación de trabajo no es un negocio circunstancial, ni una fugaz transacción mercantil, sino que entraña vínculos sociológicos personales y permanentes. Aún originada por un hecho económico, no puede condensarse exclusivamente en derechos y deberes patrimoniales; existen con ellos vínculos de orden moral y espiritual que, en una moderna concepción del trabajo, no debemos desconocer".

Coincido totalmente con el autor citado pues, a mi entender, esa debe ser una de las funciones del Contrato Colectivo: lograr que el trabajo prestado a favor de la empresa esté rodeado de ciertas cualidades que lo hagan aún más valioso y útil para ella. ¿De qué sirve un trabajo que no sea ejecutado con diligencia? ¿Qué sería de la empresa que no pudiera contar con la fidelidad de sus empleados? Recordemos que el Contrato Colectivo de Trabajo es bilateral y, por lo tanto, tiene que contener regulaciones que obliguen a las dos partes contratantes y las favorezcan por igual.

Frente a la función anterior, coloca Pérez Botija la protección del trabajador a cargo del empresario. Según dicho autor, esta teoría de la protección del trabajador como una finalidad del Contrato Colectivo, fue desarrollada por la doctrina alemana.

En la parte final de la página 200 de su obra ya citada, dice Pérez Botija que "en sus consecuencias técnico-jurídicas (los autores alemanes) llegaban a veces a totalizar dentro del deber de protección toda serie de deberes específicos de la empresa en el Contrato de Trabajo: (Siebert y algunos comentarios a la ley alemana de ordenación del trabajo de 1934, por Hueck Nipperdey-Diess.)"

No hay duda de que una de las funciones del Contrato Colectivo de Trabajo debe ser la protección de los trabajadores y esa pro-

tección implica una serie de medidas bastante variadas y numerosas, las cuales forman parte integrante del Contrato en estudio. Dentro de este concepto amplio y siguiendo la directriz de los autores alemanes, podemos incluir en el concepto de protección de los trabajadores, la dignificación del trabajo o, dicho de otro modo, el respeto a la dignidad personal del trabajador.

Oigamos un párrafo de Pérez Botija (página 202 de su libro): "Aun que sociológicamente el obrero, lo mismo que el empleado se pierde en el anonimato de la fábrica, taller u oficinas, aunque técnicamente se les valore como una de tantas unidades de protección y la sección de registros de rendimiento les reduzca a un guarismo, como la sección de personal les reduce a un expediente, el hombre que trabaja no puede perder su calidad de tal y en consecuencia merece ser tratado con el respeto debido." También en esto estoy de acuerdo con el autor mencionado, pues yo también soy de la opinión que esa dignificación del trabajo es imprescindible y, además, me parece que está incluida entre las funciones que debe perseguir un Contrato Colectivo.

Por otro lado, el maestro Guillermo Cabanellas, en el Tomo III de su conocido libro "Tratado de Derecho Laboral", al abordar este tema de las funciones del Contrato Colectivo de Trabajo, sostiene que una de las principales consiste en sustituir al obrero individual por una asociación organizada, con fuerza moral propia, con suficiente conciencia de clase como para equiparar fuerzas con el patrono en el momento de la discusión del Contrato Colectivo. En esa forma se vuelve equitativa la discusión, ya que se anula el mayor poderío de la clase patronal y se les coloca a ambos —trabajadores y patronos— en un mismo plano para la negociación.

En la página 354 de la obra citada dice el maestro Cabanellas;

"Efectivamente, por medio del Contrato Colectivo de Trabajo, una agrupación de obreros sustituye en el momento de fijar las condiciones al obrero aislado, que, en el debate individual, no tendría más movimiento que el impulso de su necesidad más o menos grande". Más adelante, cita el maestro a Unsain, diciendo: "Nacido (el contrato colectivo) para corregir la desigualdad en que un obrero se halla para contratar con un patrón, afianza el régimen de la solidaridad profesional, fortalece la organización obrera, crea situaciones estables y generaliza, para grandes masas de trabajadores, condiciones de trabajo generalmente superiores a las anteriores".

El maestro Cabanellas enfoca la situación con gran brillantez, ya que, de los párrafos citados, se puede entresacar varias finalidades u objetivos del contrato en estudio. Estas finalidades consisten, en primer lugar, en la equiparación de fuerzas que se logra entre los sectores capital y trabajo, lo cual solamente sucede a través del Contrato Colectivo de Trabajo; en segundo lugar, el fortalecimiento de las organizaciones obreras y, en tercer lugar, la obtención de mejores condiciones de trabajo para los obreros.

Muy atinadamente, el maestro Cabanellas no se concreta a enumerar finalidades para el exclusivo beneficio de la parte trabajadora, sino que su enfoque es más amplio y analiza el problema desde el punto de vista del sector empresarial también. En la página 356 de la obra citada, dice el maestro: "Con la mayor extensión de los convenios colectivos se logra además, y al mismo tiempo, cierta seguridad para los patronos, que cuentan con un estatuto jurídico para evitar eventuales demandas imposibles de conceder". Por eso es que yo comentaba en líneas anteriores que la paz en la empresa es una de las grandes ventajas que logra el empresario al firmar un contrato colectivo, así como también adquiere una serie de consecuencias secunda-

rias, tales como, por ejemplo, el poder determinar con anterioridad cuales serán sus costos durante un lapso determinado, en lo que respecta a salarios y prestaciones de su personal, con la plena seguridad de que dichos costos no podrán ser variados mientras dure la vigencia del respectivo contrato colectivo de trabajo.

El insigne autor Krotoschin, citado por Cabanellas, enfoca la función del Contrato Colectivo desde el punto de vista sociológico. Siguiendo esa directriz, Krotoschin concede al Contrato en estudio una doble finalidad, o. saber: "a) paz entre los grupos sociales trabajadores y patronos, expresión suprema de la autonomía laboral y del espíritu de colaboración y b) mejoramiento y seguridad para los trabajadores, reverso de la igualdad de condiciones de producción para los patronos, anhelo constante que inspira a las asociaciones profesionales, sobre todo del lado obrero".

Para Roast y Durand los contratos colectivos tienen tres finalidades principales: hacer desaparecer la desigualdad existente en las relaciones de trabajo, uniformar las condiciones de trabajo y organizar las asociaciones profesionales.

El maestro Cabanellas amplía aún más las anteriores opiniones y agrega las siguientes funciones: 1) El Contrato Colectivo supera a la ley; 2) El Contrato Colectivo tiende a hacer desaparecer el odio de clases; 3) El Contrato Colectivo reduce o elimina la imposición patronal; 4) El Contrato Colectivo provoca un costo igual de mano de obra y 5) El Contrato Colectivo restablece el orden social.

Gallar es otro de los autores citados por Cabanellas (página 358 de la obra de referencia.) Este autor trae, además de las funciones que ya vimos, una que se aparta del pensamiento del grueso de los autores y se destaca por su novedad. La función a la que me refiero dice así: "el creciente desarrollo de las convenciones colectivas

de trabajo robustecen la solidaridad patronal; creada al conjuro de la necesidad de responder, conjuntamente, a la demanda de la mano de obra, trasciende luego al campo de la organización productora e inicia un movimiento de coordinación industrial, todavía incipiente, pero que representa ya, en la historia de la industria, la superación del período caótico de la libre competencia integral".

Lo curioso de esta finalidad es que equivale a decir que está naciendo entre los empresarios una "conciencia de clase", igual a la que existe actualmente entre los obreros. Esa conciencia de clase en formación se debe a las conquistas del sector laboral a través de los distintos contratos colectivos, y llegará a ser tan fuerte entre los empresarios y la considerarán tan necesaria para los intereses de su gremio, que los hará olvidar la competencia que sostienen entre sí.

Para resumir la opinión del maestro Cabanellas sobre este tema, reproduciré un párrafo de su obra ya citada, página 489, que dice: "Su función principal consiste en adaptar las disposiciones que han sido dictadas por el Estado con carácter general a las situaciones especiales de cada gremio, contemplando los problemas peculiares del mismo, tanto en el campo estrictamente normativo como en lo que se refiere al nivel de los salarios".

Hay que observar que la adaptación de que habla Cabanellas debe estar de acuerdo a las características especiales de cada gremio. Ello equivale a decir que las partes, al aplicar la ley al caso concreto pueden, incluso, superarla de conformidad a la inderogabilidad del Contrato Colectivo, ya que recordemos una vez más que los patronos no pueden derogar el Contrato Colectivo de Trabajo pactando condiciones más bajas que las contempladas en el mencionado contrato.

Por último, con su habitual claridad, viene Mario de la Cueva tra

tando el tema en el Tomo II de su conocida obra, páginas 468, 469 y 470.

Para el insigne mexicano hay que distinguir, en primer término, las finalidades relacionadas con el sector obrero y las relacionadas con la empresa.

Entre las primeras cita el maestro el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el principio de igualdad en el trabajo y en el salario (que existe también entre nosotros y con rango constitucional, de conformidad al artículo 182 numeral primero de la Constitución Política), y la creación y organización de los organismos sociales.

Para el patrono tenemos la ya mencionada paz en la empresa y la uniformidad de las condiciones de trabajo durante un lapso determinado. Para concluir, Mario de la Cueva analiza varias funciones más, como paso a mencionar.

Habla el maestro de que el Contrato Colectivo trata de "Concretizar los mandatos del derecho del trabajo". Este no es más que una variante de la posición de Guillermo Cabanellas que vimos hace un momento, ya que ambas posturas coinciden en considerar que la ley, la norma jurídica, es esencialmente abstracta y solamente se concretiza o se aplica al caso específico a través del Contrato Colectivo de Trabajo.

Otra función del Contrato en estudio, estrechamente vinculada con la anterior, es la superación, "el mejoramiento, en beneficio de los trabajadores, del derecho legislado". Este mejoramiento se traduce en condiciones de trabajo más favorables para el obrero, en prestaciones y salarios más altos que el nivel mínimo señalado por el Código.

Otra función del Contrato Colectivo de Trabajo es salvar la lentitud de la ley. Esto consiste en que son las condiciones económi-

cas las que determinan el monto de los salarios y prestaciones. Ahora bien, esas condiciones económicas son mutables, cambian con gran rapidez. La ley no puede cambiar con la misma velocidad, pero el Contrato Colectivo sí. Como dice el maestro "lo que la ley no puede, lo consigue el Contrato Colectivo; fácilmente se amolda a las necesidades del momento, porque puede variarse y porque su modificación es sencilla, ya que su vigencia es a corto plazo y porque basta la voluntad de las partes para modificar su contenido".

También advierte de la Cueva que otra función del Contrato en estudio es producir mayor solidaridad entre los trabajadores, pues los acostumbra a estimar que su problema no es de naturaleza individual, sino colectiva.

Lo que se persigue es el bien común del gremio y no el bienestar egoísta de unos pocos.

Para terminar este capítulo, haré un resumen de lo que yo estimo como las principales funciones del Contrato Colectivo de Trabajo. Estas funciones son:

- a) Elevar el nivel económico de los obreros, mejorando sus condiciones de trabajo, superando lo establecido por la ley.
- b) Fomentar la organización y el mejor funcionamiento de las Asociaciones Profesionales y promover hacia la mejor instrucción de sus dirigentes.
- c) Perseguir una finalidad ética en el sentido de que el trabajo prestado sea hecho con la diligencia, fidelidad y obediencia que el caso amerita, así como también exigir el respeto a la dignidad del trabajador.
- d) Buscar la seguridad patronal, evitar las demandas eventuales, encaminarse hacia la paz en la empresa.
- e) Colocar en un mismo plano de igualdad a los patronos y trabajadores.

- f) Reducir el odio de clases y colaborar en la solidaridad de los gremios negociadores.
- g) Concretar los mandatos abstractos de la ley y salvar la lentitud de la misma.

BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO V

- 1.- Sylvester, Hugo; obra citada, página 53
- 2.- Pérez Botija, Eugenio; obra citada, páginas 171, 190, 200, y 202.
- 3.- Cabanellas, Guillermo; obra citada, Tomo III, páginas 354, 356, 357, 358 y 489.
- 4.- De la Cueva, Mario; obra citada, Tomo II, páginas 468, 469 y 470.

CAPITULO VI

ESPECIES DE CONTRATO COLECTIVO

Toca ahora referirnos a las especies de Contrato Colectivo de Trabajo que existen, de acuerdo a la doctrina laboral, para intentar, posteriormente, una definición de lo que consiste, en mi entender, el contrato en estudio.

Se está en un error si se cree que solamente hay una clase de Contrato Colectivo. Los autores coinciden en que son varios los tipos que pueden darse acerca de acuerdos de esta clase.

Gaete Berríos clasifica el Contrato Colectivo en dos categorías: Contrato de término fijo y Contrato de término indefinido. (página 105 de su obra "Derecho del Trabajo"). Esta clasificación obedece a la duración del contrato, siendo el contrato a término fijo el que impone a las partes las obligaciones contraídas por un tiempo determinado. En cambio, el contrato por tiempo indefinido no tiene plazo. Este criterio es ampliado por el autor en la página 232 de su obra, cuando dice lo siguiente: "Si el contrato es por un término fijo, esto es, si va a durar hasta una fecha pre-establecida, no podrá dejar de ser sin efecto sino en esa determinada fecha".

En nuestro país, la situación está regulada a través del artículo 229 del Código de Trabajo, que en la parte pertinente, dice: "El Contrato (Colectivo) puede celebrarse para un período determinado o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra. En el primer caso el plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres, prorrogable automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del plazo o de su prórroga, pida la revisión del contrato; y siempre que se mantenga el porcentaje a que se refiere el artículo 226".

De lo anterior se deduce que en nuestro medio el contrato colectivo es de término fijo, por excelencia. Solamente en el caso excepcional de que se trate de un contrato colectivo para la ejecución de una obra podemos hablar de un contrato indefinido, esto es, sin un plazo determinado. En este caso el plazo será fijado por la duración de la obra objeto del contrato.

La prórroga del contrato colectivo es también determinada, ya que no puede exceder de un año. En relación a la prórroga del Contrato Colectivo de Trabajo hay un problema que quiero plantear. La ley exige, como ya vimos, que las partes pidan la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo en el penúltimo mes de su vigencia y, si no lo hacen, dicho convenio se prórroga automáticamente por un año más. Pues bien, supongamos que una de las partes remite al Departamento Nacional de Trabajo el proyecto del nuevo Contrato Colectivo que se va a discutir y esta oficina, por exceso de trabajo, no envía dicho proyecto a la otra parte sino hasta después de terminado el penúltimo mes de vigencia del mencionado contrato. ¿Debe considerarse entonces prorrogado automáticamente el antiguo Contrato? ¿O bastará enviar el proyecto del nuevo contrato al Departamento Nacional de Trabajo para que se entienda que no puede haber prórroga?.

El artículo 227 del Código de Trabajo no es claro en esta situación. Dicho artículo prevé dos situaciones: que el proyecto del nuevo contrato sea presentado directamente a la otra parte y entonces no hay problema, o bien, que sea presentado "por conducto del Director General del Departamento Nacional de Trabajo".

En este último supuesto opino que la ley ha empleado la palabra correcta, ya que el Director del Departamento Nacional de Trabajo no es más que un CONDUCTO; lo que interesa al legislador es que la parte interesada reciba el nuevo proyecto, para que lo estudie y se

prepare para las nuevas negociaciones. El requisito pues, se cumple hasta que la parte recibe dicho proyecto y no cuando lo recibe el Departamento Nacional de Trabajo, quien, repito, en este caso no es más que un mensajero, un vehículo notificador, para enterar a los interesados de que se ha presentado una petición de renegociación de un contrato colectivo. Es por eso que el mismo artículo citado exige que el proyecto en cuestión sea enviado a la otra parte "sin pérdida de tiempo", para subrayar aún más la urgencia y la necesidad que se tiene de que sea la parte interesada la que reciba aquel proyecto y, en consecuencia, se proceda a la nueva negociación, anulándose así la posibilidad de una prórroga al contrato vigente.

Ahora bien, ¿qué pasa si un sindicato negociador de un contrato colectivo vigente se disuelve? La respuesta la trae el artículo 229 del Código de Trabajo, en su último inciso. Según esta disposición, los efectos del contrato colectivo se mantienen hasta la fecha de su vigencia, a menos que un nuevo sindicato integrado por lo menos con el 50% de los trabajadores que formaba el anterior exija la celebración de un nuevo contrato. Para mí, este artículo tiene un error y éste es exigir solamente el cincuenta por ciento de los trabajadores que formaban el sindicato anterior. Yo creo que en este caso debería de exigirse el cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa, para guardar concordancia con lo que establece el artículo 226 del Código de Trabajo.

El maestro Cabanellas, por su parte, en su "Tratado de Derecho Laboral", página 358, plantea el tema de la siguiente manera "El proceso de las convenciones colectivas de trabajo se desarrolla, generalmente, sobre la base de un común acuerdo entre las agrupaciones profesionales o los grupos representativos; pero tales convenios no se formalizan siempre en la misma forma. Así surgen diver-

sas clases de acuerdos Colectivos...."

Empieza Cabanellas haciendo la distinción entre lo que él llama "bases convencionales plurales de trabajo" y los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, diciendo que los primeros son aquellos en que el sujeto contratante por parte de los trabajadores, consiste en una agrupación meramente circunstancial de obreros y, en cambio, los segundos son aquellos en los cuales un sindicato legalmente organizado. Sin embargo, justo es recordar que en nuestro medio, sólo hay contrato colectivo cuando lo firma un sindicato.

En la página 510 de la misma obra, Tomo III, Cabanellas intenta una nueva clasificación del Contrato Colectivo, enfocándola desde la duración del mismo. Para él las categorías de contratos colectivos son cuatro, a saber: "a) por tiempo determinado, prorrogables, si las partes no lo denuncian con cierta anticipación a su vencimiento, b) por tiempo indeterminado, con facultad de las partes resolverlos en cualquier momento, con un determinado aviso previo. c) sin término o por tiempo indefinido. d) para la duración de una empresa ú obra determinada". Mario de la Cueva en la página 467 del Tomo II de su "Derecho mexicano del Trabajo" divide el contrato colectivo en dos grandes ramas: el contrato colectivo ordinario y el contrato ley. Como ya es sabido, el primero de los mencionados es aquél que rige solamente para determinada empresa y el contrato-ley o contrato colectivo obligatorio, como también se le llama, sería aquél que surte efectos para todas las empresas que se dedican a determinada rama industrial, bien en todo el país o bien en algunas regiones del mismo.

Hay otra clasificación, citada también por el maestro mexicano y se basa en una tesis de Vicente Lombardo Toledano. Esta tesis se divide el Contrato Colectivo de Trabajo en dos categorías: el contra-

to colectivo normativo y el contrato colectivo de ejecución.

El primero queda perfectamente descrito en un párrafo de Hueck-Nipperdey, transcrito en la página 603 de la obra del autor mexicano, párrafo que copio a continuación: "Un contrato normativo es un contrato en el cual se convienen las condiciones que deberán observarse en los contratos particulares". En cambio, en los contratos de ejecución no existen los contratos individuales de trabajo, porque el sindicato directamente nombra el personal de la empresa y pacta las labores a desarrollar con el patrono. Así lo manifiesta de la Cueva en la página 605 de su libro cuando dice: "...en el derecho europeo, conserva el empresario, después de la celebración del contrato colectivo, la facultad de seleccionar su personal, por lo que puede otorgar, a discreción, los contratos individuales de trabajo. En el derecho mexicano es distinta la situación, pues por virtud de las cláusulas de exclusión, la facultad de designar al personal que ha de trabajar en una empresa, corresponde al sindicato". Y más adelante agrega: "Entre los trabajadores y el empresario no existe relación alguna; las únicas relaciones se dan entre el sindicato y el patrono de un lado y los trabajadores y el propio sindicato". Miró de la Cueva se muestra en desacuerdo con esta teoría por dos razones: porque da lugar a una dictadura sindical y, porque domina totalmente al empresario.

Yo comparto esta opinión, ya que el empleo de un trabajador determinado no dependería de su eficiencia sino de sus relaciones con el sindicato. En nuestro medio solamente existe el contrato colectivo de trabajo ordinario o denominado también normativo. Así lo establece el artículo 224 del Código de Trabajo cuando dice: "El Contrato Colectivo de Trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que

regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trate y los derechos y obligaciones de las partes contratantes".

CONCEPTOS DE CONTRATO COLECTIVO

Creo que es oportuno que intentemos ahora una definición de lo que puede entenderse por contrato colectivo de trabajo, para cerrar así la parte general de mi tesis.

Los autores no difieren mucho sobre este particular. Pérez Botija, para el caso, sostiene que las definiciones de Contrato Colectivo son de dos clases: las teórico-didácticas y las dogmático-positivas. Como ejemplo de las primeras cita el autor la de García Oviedo que dice: es un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo o sin fijación de tiempo, mediante una remuneración llamada salario". Luego, el maestro Pérez Botija da su propia definición, en la página 124 de su obra, de la siguiente manera: "Resumiendo ideas y elementos fundamentales, podríamos considerar al contrato de trabajo como un acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución."

Un ejemplo de la segunda clase de definiciones es la que trae el artículo primero de la ley española de Contrato de Trabajo. Dicha norma dice así: "Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales o manuales, obligándose a ejecutar una obra o prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios, o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la

clase o forma de ella".

Estas definiciones son aplicables al contrato de trabajo en general. Para definir el contrato colectivo de trabajo necesitaremos de conceptos más precisos. Tomemos por ejemplo la definición que trae el Código de Trabajo chileno en su artículo 3 (citado por Gaete Berríos en la página 114 de su obra "Derecho del Trabajo"). La definición dice así: "Contrato Colectivo es la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patronos, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos, por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa o en un grupo de empresas".

Repárenos que la anterior definición no opera en nuestro medio, ya que en nuestro país el Código diferencia el Contrato Colectivo de la Convención Colectiva, considerando que el primero es aquél pactado entre un sindicato y un patrono y la segunda es la celebrada entre un sindicato de patronos y un sindicato de trabajadores.

El Doctor Marcos Gabriel Villacorta opinaba que doctrinariamente el Contrato Colectivo de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo eran la misma cosa. (página 3, parte II, versión magnetofónica de derecho laboral). El origen de la distinción anterior arranca de fines del siglo XIX, cuando los civilistas intentaron explicarse esos pactos, esas convenciones, que empezaban a hacerse entre patronos y trabajadores. Entonces, como ya vimos, los autores civilistas los llamaron contratos colectivos en un afán de explicárselos mejor. Dice el doctor Villacorta sobre el particular: "La conclusión es que las convenciones colectivas de trabajo son los mismos contratos colectivos de trabajo, y si se llamaron contratos colectivos de trabajo a esas convenciones fue por comodidad y por ponerse de acuerdo a la doctrina civil imperante en esa época".

En nuestro medio, el origen de la confusión fue el artículo 190 de la Constitución Política, que trata al contrato colectivo y a la convención colectiva como cosas distintas. Este artículo constitucional nuestro está a su vez basado en el artículo 7 del acta de Bogotá, que a la letra dice: "La ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivos de trabajo que regirán en las empresas que hubieren estado representadas en su celebración no solamente para los trabajadores afiliados a la organización profesional que los inscribió, sino para todos los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de esas empresas". Posteriormente, con la evolución del pensamiento que viene aparejada a estas cosas del Derecho, el doctor Villacorta, basado en las conferencias que dió el maestro Ernesto Krotoschin en la Universidad de Montevideo, tituladas "las instituciones del derecho colectivo del trabajo," se inclina por la tesis de que efectivamente el contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo son distintos. Lo que pasa es que en este caso, la denominación genérica es el convenio o pacto colectivo; género que a su vez se subdivide en tres especies que, yendo de lo simple a lo complejo, son las siguientes: el acuerdo de establecimiento que existe en la legislación francesa, y que consiste en el pacto celebrado entre un patrono y un grupo de trabajadores; el contrato colectivo, que es el acuerdo entre un sindicato de trabajadores y un patrono, y la convención colectiva que es el acuerdo entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

Opino lo mismo que el doctor Villacorta, ya que creo que en el fondo, desde un punto de vista doctrinario, el contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo son distintos.

Nuestra ley los diferencia y, por lo tanto, nuestra definición de

lo que es un contrato colectivo de trabajo deberá adecuarse a esa diferenciación. Gallart, citado en la página 370 del Tomo III de la obra del maestro Cabanellas, define al contrato colectivo de trabajo como el celebrado entre un patrono individual, o una empresa, con una asociación profesional obrera; o con una entidad cooperativa obrera de trabajo; o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contrato obrero se compromete a prestar al contratante patronal una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución global que satisfará este último. Esta definición adolece de la inconveniencia de que incluye como parte de un contrato colectivo a grupos obreros "organizados en equipo", cuando es ya sabido que solamente un sindicato debidamente organizado puede comparecer como parte en un contrato colectivo y no así un grupo de trabajadores u obreros, porque, en este último caso, lo que habría sería un acuerdo de establecimiento, como ya vimos.

El propio Cabanellas dice que en su concepto, los pactos o convenios colectivos de trabajo son los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relacionadas directamente con éste, estipuladas por representaciones que, por ostentar el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades generales a que se hagan de referir, poseen fuerza de ley para quienes los suscriben y para sus representados (página 367 de la obra citada).

Esta definición me parece una de las más completas. El único reparo que me permito hacerle es que se habla de un mandato, cuando es sabido que aquí no hay propiamente un mandato, ya que hay que recordar que una de las características del contrato colectivo de trabajo es, precisamente, volverse obligatorio aún para aquellas personas que no están de acuerdo con el y se oponen a su celebración.

Para terminar, trataré de dar una definición de lo que yo entiendo por contrato colectivo. Para mí, el contrato colectivo es el acuerdo de voluntades, hecho por escrito, entre un patrono y un sindicato de trabajadores, para regular las condiciones de trabajo imperantes en una empresa determinada, así como las obligaciones y derechos a cargo de ambas partes.

ooooooooooooooooooooo ooo ooooooooooooooooooooooooooooo

BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO VI

- 1.- Gaete Berríos, Alfredo; obra citada, páginas 105, 232 y 114.
- 2.- Cabanellas, Guillermo; obra citada, páginas 358, 510, 370 y 367.
- 3.- De la Cueva, Mario; obra citada, páginas 467, 603 y 605.
- 4.- Pérez Botija, Eugenio; obra citada, página 124.
- 5.- Villacorta, Marcos Gabriel, obra citada, página 3.

P A R T E E S P E C I A L

CAPITULO VII

CARACTERÍSTICA DE LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS O JURIDICAS. DIFERENCIAS CON LAS DEMAS PERSONAS. CONCEPTO DE INSTITUCIONES AUTONOMAS O JURIDICAS.—

Tócame ahora, al iniciar la parte especial de mi tesis, referirme como primer punto, al concepto de lo que se entiende por instituciones autónomas. Como es bien sabido, las personas en general se dividen en individuales o naturales y en colectivas o morales. Estas últimas son las que interesan, ya que entre ellas se debe colocar a las instituciones descentralizadas o autónomas.

En el inciso segundo del artículo 52 de nuestro Código Civil dice que son "personas jurídicas"... las personas ficticias capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y ser representadas judicial y extra-judicialmente". Sin entrar en consideraciones sobre la teoría de la ficción, por no ser ese el objeto de esta tesis, diré solamente que los autores chilenos Alessandri/^{Samarriva}critican la definición anterior porque no precisa la esencia de las personas jurídicas, sino que solamente mencionan sus atributos. Dichos autores proponen la siguiente definición: "Persona jurídica es todo ente abstracto que persigue fines de utilidad colectiva y al cual, como medio para la consecución de estos, la ley reconoce capacidad de goce y de ejercicio". Justo es aclarar que las personas colectivas son denominadas de varios modos, pero todos ellos significan lo mismo. Así, vemos como a veces los autores se refieren a ellas como personas morales (denominación inexplicable para mí, que no veo la relación con lo moral), ficticias, abstractas, incorporales, colectivas

o sociales. Yo prefiero la denominación de colectivas o jurídicas, por lo que así las denominaré en este trabajo.

De conformidad con el artículo 540 de nuestro Código Civil, las personas jurídicas se dividen en corporaciones y fundaciones/^{de utilidad} pública y en asociaciones de interés particular. Las primeras son aquellas uniones estables que persiguen fines ideales o no lucrativos y las segundas son aquellas organizaciones consistentes en una alianza de personas destinadas a la realización de determinados fines.

La diferencia fundamental entre ambas clases de personas jurídicas estriba en que para la corporación el elemento principal es el humano y, en cambio, en las fundaciones tiene más importancia la parte primordial, es decir, los medios por los cuales se cumple la voluntad del fundador.

Otras diferencias entre los dos entes mencionados son: a) La corporación se rige por una voluntad propia, la fundación se rige por una voluntad externa, la del fundador; b) Las corporaciones persiguen un fin propio, en cambio las fundaciones persiguen el fin que el fundador les indicó. (Tomado de la tesis del doctor José Mario Flores "Consideraciones de rol de las personas jurídicas de Derecho Privado", página 20.)

Nuestro Código Civil sigue la teoría clásica de que existen varias personas jurídicas dentro del Estado. Así tenemos como el artículo 542 del mencionado Código dice que: "Las corporaciones o fundaciones de Derecho Público, como la nación, el fisco, las municipalidades, las iglesias y los establecimientos que se costean con fondos del Erario, se rigen por leyes y reglamentos especiales, y en lo que no está expresamente dispuesto en ellos, se sujetarán a las disposiciones de este título."

Los autores están de acuerdo en que el artículo citado adolece

del error de mencionar a la nación como una de las corporaciones de Derecho Público, cuando lo correcto sería denominar como tal al Estado. Partiendo de esa base y habiéndolo ubicado al Estado como una corporación de Derecho Público, trataré ahora de situar a las instituciones autónomas, para posteriormente intentar una definición de ellas.

Empezaré por decir que el Estado, para el mejor cumplimiento de sus funciones, puede organizarse de dos maneras distintas; bajo un régimen de centralización administrativa o bajo un régimen de descentralización administrativa. Algunos autores agregan un sistema más que es conocido por desconcentración administrativa.

Rafael Flores y Flores dice en su tesis doctoral "Centralización, descentralización y desconcentración administrativa en el derecho salvadoreño" (página 37): "Atendiendo al contenido gramatical, centralizar es reunir en una sola autoridad, todas las demás potestades administrativas; la actividad administrativa de los otros órganos estatales se encuentre dirigida por un solo órgano central, dando lugar a que se establezca una verdadera coordinación entre los distintos órganos y sus titulares con el órgano supremo".

Se critica el sistema anterior porque monopoliza la actividad administrativa en los órganos centrales del Estado, desanimando la labor administrativa de los órganos locales.

Actualmente, es imposible concebir un régimen de centralización pura en el cual el Gobernante tenga acaparada toda la maquinaria administrativa, por lo que surgió como consecuencia lógica el llamado régimen de descentralización.

Este régimen de descentralización consiste, en pocas palabras, en una serie de órganos locales o institucionales con personalidad, patrimonio y competencia propios, con autonomía e independencia del Poder

Central, destínalos a agilizar y volver más efectiva la realización de los servicios públicos.

Según el doctor Flores la descentralización (página 46 de la tesis citada) es una centralización atenuada. Aquí, las atribuciones de los órganos descentrados son mínimas, por lo que este régimen se asemeja mucho la centralización.

De los tres regímenes mencionados, cobra mayor importancia la descentralización administrativa, ya que es aquí donde hay que ubicar a las instituciones autónomas, llamadas también descentralizadas. Más adelante volveré a referirme más detalladamente a la centralización y descentralización.

Cabe entonces dejar bien establecida la naturaleza jurídica del Ente autónomo, porque es evidente que a veces no hay un concepto cabal al respecto y se está bajo la idea de que el Ente autónomo es un órgano del Estado o el Estado mismo.

Para dejar esclarecido este punto es conveniente señalar, en primer término, que el Ente autónomo nace y muere por la vía normativa, es decir, que el Estado lo crea en ejercicio de su potestad soberana y el Estado puede, cuando lo estime conveniente, hacerlo cesar en virtud de la ley. Pero mientras el Ente autónomo exista como tal, es un órgano independiente del Estado que no puede ser intervenido por aquél, salvo dentro de la potestad reglada.

El Ente autónomo, en el cumplimiento de su programa de actividades o fines, es absolutamente libre y solo está sujeto a las limitaciones que le impone su propia Ley Orgánica, y aquellas otras disposiciones que expresamente lo regulen. De otra manera se desnaturalizaría a la estructura del Ente autónomo y se harían los objetivos que el Estado se ha propuesto al crearlo.

El funcionamiento de la Administración Pública presupone un sis-

toma de órganos que pueden estar centralizados en el Poder Administrativo (Poder Ejecutivo), o descentralizados de ese Poder por disposición y creación de la ley.

Dentro del sistema constitucional, la descentralización es una delegación absoluta de competencia establecida por la ley. En el régimen centralizado se agrupan los órganos estatales en una situación de dependencia tal, que entre todos ellos existe un vínculo que, partiendo del órgano situado en el más alto grado, los liga y los coloca en un orden de jerarquía hasta llegar al de infima categoría. En los dos grandes sistemas que se conocen por el cumplimiento de la función administrativa la forma indicada se denomina, según exprecoado, centralización y tiene como elementos característicos los siguientes:

- a) Poder de Nombramiento: o sea facultad de designar los titulares de los órganos subordinados;
- b) Poder de Mandato: o sea facultad de dar órdenes o instrucciones directas a los órganos inferiores señalándoles los lineamientos que deben seguir para el cumplimiento de las funciones que les están atribuidas.
- c) Poder de Vigilancia: o sea la facultad de ejercitar actos puramente materiales de control, tales como exigir cuentas, practicar investigaciones sobre la tramitación de asuntos, y en general, todos aquéllos actos que tienden a informar al superior jerárquico de la regularidad de funciones de los inferiores.
- d) Poder Disciplinario: o sea la facultad de sancionar la falta de cumplimiento en los deberes del cargo.
- e) Poder para resolver conflictos de competencia: o sea la capacidad y facultad de determinar la esfera de jurisdicción de cada uno de los titulares comprendidos dentro de sus respectivas je-

rarquías.

Pero al lado de ese sistema de centralización existe otro tipo de organización administrativa que tiene modalidades especiales y que se ha originado y obedece a la necesidad de que determinados servicios públicos se atiendan en forma especializada, técnica, minuciosa y con especial diligencia, factores que a veces no puede reunirlos el Estado a través de un régimen de centralización.

Resulta así un tipo especial de desempeño de la función administrativa que se denomina descentralización y cuya forma más característica es, en América, el Ente autónomo. El Estado, al crear el Ente autónomo, pretende más satisfacción a las ideas democráticas y hace más eficaz la realización de sus atribuciones, a cuyo efecto renuncia a su particular imperium y crea el órgano autónomo permitiendo que se sustraigan actos del conocimiento de funcionarios y empleados centralizados, para encomendarlos a elementos que se supone tienen la preparación suficiente a fin de que puedan atenderlos con mayor eficiencia. La descentralización descarga de algunas de sus labores a la Administración Central, encomendando facultades de decisión en algunos casos, de ejecución en otros, y de consulta en los demás, a organismos constituidos por elementos particulares que no forman parte del personal de la Administración. Es notorio, sin embargo, que al Ente-autónomo le está encomendado siempre la prestación de un servicio público de los que, sin la existencia de este órgano, le correspondería prestar al Estado.

Así las cosas, resulta necesario a los propósitos de este estudio, referirnos brevemente a la teoría del servicio público, para que quede evidenciado que la prestación de los mismos no es una exclusividad del Estado.

Los expositores del Derecho Administrativo insisten, y hacen énfasis

fasis, en que para que exista el servicio público la prestación del mismo debe ser hecha por una organización de carácter público.

Los elementos fundamentales para la existencia del servicio público, son las siguientes:

- a)- Una prestación técnica;
- b)- Regularidad y continuidad;
- c)- Régimen jurídico especial;
- d)- Prestaciones por una organización pública;
- e)- Satisfacción de las necesidades colectivas.

Así pues, reuniendo todos estos elementos, el concepto de servicio público sería una prestación técnica, rendida al público de una manera regular y continua, por una organización pública, sujeto a un régimen jurídico especial, para la satisfacción del orden público y de las necesidades colectivas.

Un ejemplo de servicio público sería la producción y distribución de energía eléctrica, las comunicaciones, el agua y otros similares.

Si todos ellos son servicios públicos, quizá pudiera preguntarse; ¿Cómo es posible que el Estado confíe a entes independientes la prestación de servicios de esta naturaleza?

La verdad es que este planteamiento no podrá entenderse bien y claramente sin traer a cuenta la clasificación más aceptada y conocida de los servicios públicos que los divide así:

- a)- Esenciales y secundarios;
- b)- Necesarios y voluntarios;
- c)- Obligatorios y facultativos;
- d)- Exclusivos y concurrentes;
- e)- *Uti singuli* y *uti universi*.

Los servicios públicos y esenciales son los indispensables a la vida misma del Estado y que, admiten los expositores, no pueden de-

legarse al ente autónomo. Tales serían la administración de justicia, la policía, la defensa, red caminera, etc. No sería prudente, ni lógico ni racional que un ente autónomo administrara, por ejemplo, el Ejército de la República. En cuanto a los necesarios y voluntarios, el elemento diferencial puede encontrarse según que la entidad esté o no obligada a atenderles. Este tipo de servicios presupone la calificación previa de los mismos y la decisión soberana del estado sobre si presta dichos servicios o si los deja confiados a la iniciativa privada. Así, por ejemplo, el servicio de farmacias y el de transporte urbano son servicios públicos por su naturaleza, pero no lo son jurídica y técnicamente porque el Estado ha renunciado a esa prestación, dejándola en manos de particulares.

En cuanto a los servicios obligatorios o facultativos el elemento diferencial debe buscarse según su utilización por el usuario. Los primeros, los obligatorios, los impone el Estado por interés social; Seguro Social, alcantarillados, instrucción primaria, etc., los segundos, los voluntarios, son fruto de la libre aceptación, ejemplo típico de éstos son las tasas; así, el que tiene necesidad de enviar una carta puede, a su opción, utilizar el correo estatal o remitirla con un propio.

En cuanto a los servicios estatales y locales es fácil diferenciarlos, pues los primeros son los que atiende, vigila y regula el Gobierno Central, tales como la defensa, policía, justicia; los segundos corresponden a los Entes municipales, siendo los principales, caminos vecinales, mercados, mercados públicos.

En cuanto a los servicios *uti singuli* y *uti universi*, se distinguen por la forma de aprovechamiento. Los primeros, como el correo, el telégrafo, el teléfono y demás tasas son *uti singuli*; los segundos, como el servicio público de caminos son *uti universi*.

Esta somera alusión a los servicios públicos es nec. saria para el mejor entendimiento del punto en estudio.

Es obvio que los servicios públicos esenciales, como la justicia, la policía y la defensa, no pueden ser objeto de delegación y por consiguiente no podrían transferirse al Ente autónomo; pero los servicios no esenciales a la vida misma del Estado, como el de puertos, sí pueden ser delegados. Conveniente será entonces analizar los elementos constitutivos del Ente autónomo. Autores eminentes como Sarriá, Hauriou, Max Negrato, Janz Cristi y Bielsa, son coincidentes en que el Ente autónomo es una creación de la Ley distinta del Estado y que debe reunir esencialmente los siguientes elementos:

- a) Personificación y carácter público;
- b) Régimen jurídico especial;
- c) Prestación de un servicio público de que los normalmente corresponden al Estado;
- d) Capacidad de designar los titulares propios del servicio;
- e) Autoridad o Imperium;
- f) Capacidad de decisión;
- g) Creación de un patrimonio propio

Puede faltar, según los expositores, uno o varios de los elementos pero sin los tres primeros, a), b) y c), no existe el Ente autónomo ni la descentralización.

Esas características permiten distinguir claramente la diferencia fundamental que hay entre un órgano del Estado y un Ente autónomo. El primero está ligado por la jerarquía, vigilado, disciplinado y regulado por el superior; el segundo se desenvuelve independientemente sin más limitaciones que las de su propia ley.

Antes hemos dicho que el Ente autónomo nace y muere por la vía

reglamentaria, pero que, mientras no se manifieste el acto soberano del Estado, tendiente a su extinción, el Ente autónomo vive y se desarrolla dentro de su propia órbita, como órgano distinto al Estado aunque cumpliendo un servicio del que normalmente correspondería a aquél.

La autonomía, llevada a su etimología, significa darse leyes a sí mismo; por eso sería más técnico emplear el concepto de entes autárquicos que significa la administración de sí mismo; con cualquiera de esas expresiones el ente autárquico tiene su fisonomía propia que es creación de la ley; el ente autárquico no es el Estado ni es órgano del Estado; es una organización jurídica, nacida por la vía legal, con fisonomía propia, y con capacidad de ejercitar derechos y obligación de cumplir deberes.

En virtud de la delegación de atribuciones de administración que concede la ley al Ente autárquico, el Estado no debe intervenir en ellas, salvo en los aspectos de controlar que estén claramente previstos en la ley de creación; las entidades autárquicas tienen obligación legal de realizar la gestión administrativa para la prestación de los servicios públicos que constituyen su particular atribución.

Podríamos considerar que el Ente autónomo es una inteligente creación de la Ley para delegar la prestación de un servicio público de los que normalmente corresponden al Estado; pero Ente autónomo no es el Estado, ni es un órgano del Estado; en el desarrollo de su actividad debe ser independiente, solo ajustado a su propia ley y aquellas otras que pueden competirle interpretadas racionalmente; los empleados del Ente autónomo no son titulares de la Administración; sus actos y contratos, no son actos del Estado; El Ente autónomo no representa el Estado ni actúa o contrata por cuenta del Estado.

Para cerrar el capítulo, daré una definición de Instituciones Autónomas. Son aquéllas personas de utilidad pública, descentralizadas del Estado con patrimonio propio, con autonomía de funcionamiento, y que tienen por finalidad la prestación de un servicio público.

ooooooooooooooooooooo ooo oooooooooooooooooooooooo

CAPITULO VIII

TRAMITACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.- CONTRADICCIONES ENTRE
DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS Y LEYES LABORALES.

La tramitación que deben seguir los contratos colectivos de trabajo para ser aprobados está contemplada en nuestro Código de Trabajo vigente. Sin embargo, cuando una de las partes contratantes es una Institución Autónoma, el trámite se vuelve un poco más engorroso.

Por sus mismas características especiales, la intervención en una negociación de contratación colectiva por parte de una Institución Descentralizada o Autónoma, trae como consecuencia una serie de problemas de índole jurídico-práctico, problemas creados, más que todo, por ciertas contradicciones y divergencias existentes entre las leyes laborales y las disposiciones de tipo presupuestario y administrativo, tal como lo veremos en este capítulo.

Empecemos pues, analizando el trámite que debe seguir un Contrato Colectivo de Trabajo para ser aprobado, y posteriormente entremos a conocer los demás problemas involucrados con esta clase de contrataciones.

Tal como dije en el capítulo sexto de esta tesis, el trámite empieza cuando una de las partes remite a la otra un proyecto de contratación Colectiva.

En la práctica casi siempre es el sector laboral el que envía este proyecto, por la sencilla razón de que, por regla general, a la empresa no le interesa variar el "status quo" y, en cambio, al sindicato negociador si le interesa realizar nuevas conquistas, es decir, conseguir mejores **condiciones** de trabajo, especialmente de índole económica.

De conformidad a lo que establece el artículo 227 del Código, hay que remitir dos copias para que el Director General del Departamento Nacional del Trabajo le ponga el presentado a cada una de las copias y, reservándose una copia, se haga llegar la otra, "sin pérdida de tiempo" a la otra parte. Ahora bien ¿qué pasaría si la parte que envía el proyecto sólo manda una copia y no dos como lo ordena este artículo? Creo que en este caso existe un incumplimiento de parte de quien omitió la anterior formalidad. Aquí, lo que procedería sería un auto del Departamento Nacional del Trabajo diciéndole más o menos "Presentando las copias se proveerá". La razón de lo anterior estriba en que tratándose de una formalidad exigida por el 227, podría suceder que, al remitirle al Departamento Nacional del Trabajo solamente una copia, dicho Departamento no tenga nada que remitirle a la otra parte, y por lo consiguiente, se deje sin cumplir este requisito de mandar una copia, "sin pérdida de tiempo", a la parte interesada.

La parte agraviada podría, en tal caso, negarse a negociar y discutir un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, alegando que se ha incumplido con uno de los requisitos del 227. Opino que en este supuesto, habría que fallar dándole la razón a la parte que se niegue a negociar, ya que sería una especie de sanción a la negligencia de quien no remitió el número correcto de copias en su oportunidad.

Una vez las partes estén con la respectiva copia del proyecto de

contrato que se pretende discutir, se realice una sesión preliminar, en donde se fijaría día y hora para las sesiones de discusión, así como el lugar de las mismas. El lugar puede ser el local del Departamento Nacional del Trabajo, o las Oficinas de la empresa o bien del sindicato que va a intervenir en la discusión. No es obligatorio que sea en uno de los tres lugares mencionados; incluso se pueden usar los tres partes en forma alterna, todo en común acuerdo entre las partes.

El Departamento Nacional del Trabajo nombra uno de sus Delegados para que asista a las reuniones en calidad de moderador de la discusión y, además, tiene a su cargo la elaboración del acta respectiva.

Por regla general, la parte a la cual se entregan el proyecto de contrato colectivo que se va a discutir, pide un tiempo prudencial para estudiarlo y es hasta dos días de ese período de estudio, que empiezan las sesiones propiamente dichas. Una vez el contrato es discutido y las partes se han puesto de acuerdo en su contenido, lo firmarán en tres tantos, y lo presentarán dentro de los treinta días de la celebración, a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo (ya vimos que la sección correspondiente es la de Asociaciones Profesionales del Departamento Nacional del Trabajo) para su inscripción.

La sección tiene cinco días para calificar los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes y si hay contravenciones a las leyes, devolverá los originales a los interesados con las observaciones pertinentes. Si todo estuviere de conformidad con la ley, se procederá a la inscripción inmediatamente.

El artículo 232 del Código dice que de la denegatoria de la inscripción las partes pueden recurrir ante el Ministerio del Trabajo,

dentro de los tres días siguientes a la devolución. Del fallo del Ministro no habrá recurso alguno.

De este artículo se deduce que cualquiera de las dos partes pueden recurrir de la decisión de no inscribir un contrato. Como la prueba de la existencia de un contrato colectivo de trabajo es su respectiva inscripción (artículo 234 del Código de Trabajo), opino que mientras la inscripción está en suspenso, debe de prorrogarse los efectos del contrato anterior, de conformidad a lo prescrito y por el inciso tercero del artículo 229, ya que la vigencia del nuevo contrato empieza prácticamente al encontrarse dicho acuerdo debidamente inscrito.

Cuando se trata de contratos colectivos en los cuales interviene una Institución Autónoma, el trámite se complica, pues de conformidad al artículo 238 del Código de Trabajo, se necesita la aprobación del respectivo Ministerio de Estado, quien, a su vez, deberá oír la opinión del Ministerio de Hacienda y de la Corte de Cuentas de la República.

¿Cuál es, entonces, el respectivo Ministerio? Parece que se trata de uno solo, el cual interpondría siempre, dando su aprobación, cuando participe en la discusión y firme lo un contrato colectivo una institución descentralizada.

La verdad es muy otra. El Ministerio al cual se refiere la ley al decir "el respectivo Ministerio" es lo que en Derecho Administrativo se llama Unidad Primaria.

Sabido es que las Instituciones Autónomas están descentralizadas del Gobierno Central, más sin embargo, guardan estrecha relación con su Unidad Primaria, la cual puede ser cualquiera de los Ministerios que forman el Poder Ejecutivo. Para el caso, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social tiene como Unidad Primaria al Ministerio de Sa-

lud Pública y Asistencia Social; la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa tiene como Unidad Primaria al Ministerio de Economía; la Administración Nacional de Telecomunicaciones al Ministerio del Interior y así sucesivamente.

Así pues, el Ministerio que constituya la Unidad Primaria de la respectiva Institución Autónoma que firma un Contrato Colectivo de Trabajo, será el que deba dar su correspondiente aprobación al mencionado Contrato Colectivo.

Además del requisito apuntado, exige la ley que se oiga la opinión del Ministerio de Hacienda y de la Corte de Cuentas de la República, por aquello de que al intervenir una de las Instituciones que dejamos mencionadas, se están comprometiéndose fondos públicos.

Esta opinión tiene el carácter de una verdadera aprobación ya que si dichos organismos gubernamentales se muestran disidentes con el contenido del Contrato Colectivo sometido a su consideración, las partes deberán acatar las observaciones que les sean hechas, a fin de poder solicitar en seguida la inscripción del contrato en el registro correspondiente.

En la práctica, cuando el Ministerio de Hacienda o la Corte de Cuentas le hace observaciones a algún proyecto de Contrato Colectivo, notifica dichas observaciones a la Institución Autónoma correspondiente, quien las suscita, tratando de justificar lo pactado en el Contrato Colectivo en estudio. Si las respuestas de la Institución le parecen atendibles al Ministerio de Hacienda o a la Corte de Cuentas de la República, ambas dependencias dan el visto bueno, y seguidamente, se procede a la inscripción de dicho acuerdo de voluntades.

Así pues, resumiendo, cuando interviene una Institución Autónoma

en la negociación y firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, intervienen dando sus respectivas aprobaciones, los siguientes organismos estatales: Ministerio del Trabajo, a través de la sección correspondiente tal como los establece el artículo 252 del Código de Trabajo; el Ministerio que funja como Unidad Primaria de la Institución firmante; el Ministerio de Hacienda y la Corte de Cuentas de la República, los dos últimos organismos en virtud de comprometerse fondos del Fisco.

La ley no prevé el caso de un rechazo de parte del Ministerio de Hacienda, de la Corte de Cuentas o de la Unidad Primaria a un Contrato Colectivo discutido y firmado entre una Institución Autónoma y un Sindicato debidamente organizado. El caso nunca se ha dado en el país, pero si acaso se diera, creo que no habría recurso laboral alguno contra esa decisión. Y es que, como veremos en seguida, hay circunstancias de tipo administrativo que pueden volver, en un momento dado, negativos los acuerdos hechos bajo el alero del régimen laboral.

Lo único que podría cubrir en esta situación sería un recurso de tipo administrativo. Estos recursos podrán definirse como aquellos medios que el derecho establece para obtener que la administración pueda revisar sus propios actos, en vía administrativa, y los modifique, confirme o revoque.

Esta clase de recurso es distinto a los recursos o acciones contenciosas. En los primeramente citados, la administración actúa como tal, en función administrativa, y el procedimiento que se dicta es siempre una decisión administrativa.

En cambio, en lo contencioso, se actúa en función jurisdiccional y su resolución constituye una sentencia.

Los recursos administrativos son de las siguientes clases: a) el

recurso de reposición, que se plantea ante el mismo órgano que dictó el acto; b) el recurso jerárquico, que se interpone ante el jerarca inmediato; c) el recurso de alzada ante un órgano no jerarca, que actúa en función de controlador administrativo y d) el recurso de queja, cuando se niega el recurso jerárquico o el de la alzada.

El caso que nos ocupa es, a mi juicio, un ejemplo del recurso administrativo de reposición, considerando que este recurso consiste en una sola solicitud, dirigida al órgano que dictó el acto, para que lo revoque, reforme o sustituya. Esta clase de recursos es conocida en Francia como "recurso gracioso" y para interponerlo no se requiere de texto autorizado.

Procedería el Amparo? Creo que en el caso que estoy analizando, procede el amparo constitucional.

Podría surgir la duda sobre este punto al leer el artículo 13 de la Ley de Procedimientos Constitucionales, que dice así: "El juicio de amparo es improcedente en asuntos judiciales puramente civiles, comerciales o laborales y respecto de sentencias definitivas ejecutoriadas en materia penal".

Repárese que los casos previstos en el artículo transcrito se refieren a ASUNTOS JUDICIALES, es decir, aquellos propios de la materia contenciosa; objeto de leyes subjetivas.

El trámite que se sigue para aprobar un Contrato Colectivo no se trata, evidentemente, de un juicio y, en consecuencia, está fuera del campo de acción del artículo citado.

Mi opinión sobre la procedencia del amparo en el caso en comento se basa en el artículo 12 de la Ley de Procedimientos Constitucionales, que a la letra dice: "Toda persona puede pedir amparo ante la Corte Suprema de la República por violación de los derechos que le otorga la Constitución Política".

"La acción de amparo procede contra toda clase de acciones u omisiones de cualquier autoridad, funcionarios del Estado o de sus organismos descentralizados, que viole aquellos derechos u obstaculicen su ejercicio".

"La acción de amparo únicamente podrá incoarse cuando el acto contra el que se reclama no puede subsanarse dentro del respectivo procedimiento mediante otros recursos."

El resto del artículo me abstengo de copiarlo porque no tiene relación con el presente caso.

Volviendo al punto, hay que empezar por definir si la facultad de contratar colectivamente es un derecho otorgado por la Constitución Política. Opino que sí. Basta leer los artículos 190 y 195 de nuestra Carta Magna para llegar a esa conclusión.

El siguiente paso sería determinar si el acto de negar una autorización a un Contrato Colectivo de Trabajo estaría englobado entre los que pueden ser objeto de un amparo. Aquí también creo que la respuesta afirmativa se impone, ya que, a mi juicio, se trata de la acción de un funcionario de Estado que obstaculiza el derecho de celebrar y obtener Contratos Colectivos de Trabajo.

Por último, soy de opinión que el caso presente reúne el requisito de que el acto por el que se reclama no puede subsanarse por ningún otro recurso, ya que, como dije antes, aquí solo cabe un recurso administrativo y no uno de carácter contencioso.

Concluyendo: doy mi parecer en el sentido de que estimo que en el caso en comento sí es procedente el amparo constitucional. Recordemos que el juicio constitucional debe ser la máxima garantía jurídica que debe tener un país civilizado, con prioridad absoluta sobre los demás juicios y procedimientos vigentes en un ordenamiento jurídico determinado.

Por otro lado, es bien sabido que, de conformidad con nuestras leyes, le está permitido al personal de las Instituciones Autónomas organizarse en Sindicatos y negociar contratos colectivos de trabajo. Tal se desprende de los artículos 2 y 3 del Código de Trabajo, el 238 del mismo cuerpo de leyes y el 191 de la Constitución Política.

Sin embargo, surgen varios problemas sobre el particular. El primero de ellos se refiere a la distinción que hacen los primeros artículos del Código de Trabajo, de que se aplicarán las disposiciones del Código de Trabajo cuando el Estado o las Instituciones Autónomas y Semi-Autónomas intervengan en las relaciones laborales en concepto de sujetos de derecho privado y estarán fuera de él cuando actúen en su calidad de entes de derecho público.

Se actúa como ente de derecho público cuando el Estado o las Instituciones Autónomas actúan con pre-eminencia soberana, es decir, cuando imponen su criterio aun contra las voluntades de los particulares. Así sucede, por ejemplo, cuando el Estado ordena a sus nacionales que paguen determinados impuestos. Dichos nacionales deberán pagar esos impuestos aunque no deseen hacerlo.

En cambio, se actúa como ente de derecho privado cuando el Estado interviene en las relaciones en un plano de igualdad, al mismo nivel que los particulares, sin imponer su voluntad a nadie; en una palabra, sin hacer uso de esa pre-eminencia soberana de que hablábamos. Tal sucede cuando el Estado celebra, verbigracia, un contrato de arrendamiento de una casa para poner allí una Escuela.

En los tribunales salvadoreños hay abundante jurisprudencia sobre este punto. Las opiniones de nuestros jueces han sostenido que cuando se trata de empleados de nombramiento se estará dentro del ámbito del derecho público y cuando se trate de empleados por contrato, se estará dentro del ámbito del derecho privado. Como ejemplo de lo an

terior, me permito transcribir el fallo de la Honorable Cámara Segunda de lo Laboral sobre el juicio seguido por el trabajador Federico Napoleón Contreras contra la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma. El considerando jurídico de la sentencia de la Cámara en el juicio mencionado dice así; "Con los atestados presentados por el bachiller Carlos Pineda Navas se ha probado plenamente no sólo la existencia de CEPA como Institución de derecho público, con carácter autónomo y personalidad jurídica, sino también que dicha institución como organismo descentralizado, intervino en el nombramiento de Federico Napoleón Contreras como persona de derecho público, imponiendo unilateralmente su voluntad en las condiciones y estipulaciones de trabajo y haciendo uso para eso de su potestad de mando o de su poder público. Es decir, que la prestación de servicios de que aquí se trata es de una naturaleza distinta a la laboral, que no puede subordinarse a las del Código de Trabajo. Resulta entonces que la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia alegada ha sido perfectamente establecida por lo que es inoficioso entrar en el análisis y consideraciones de la prueba instrumental presentada por el demandante y a la cual nos hemos referido en el considerando tercero. En consecuencia, los tribunales de trabajo son incompetentes para conocer del caso planteado en este juicio. Incompetencia que es procedente declarar; y como eso es lo que ha hecho el Juez A-quo, su resolución está arreglada a derecho, por lo que debe confirmarse. POR TANTO... etc.etc!" El ponente de la anterior sentencia fué el Magistrado doctor Luis Alfonso Salazar.

De lo anterior, deducimos la primera particularidad relacionada con la intervención de las Instituciones Autónomas en los contratos colectivos. Tal particularidad la podemos enunciar como sigue: no

todos los trabajadores o empleados de las Instituciones Autónomas están sujetos al ámbito del Código de Trabajo; solamente lo están aquéllos que prestan sus servicios en virtud de un contrato de trabajo y no así los empleados de nombramiento.

¿Cómo se ha resuelto en la práctica esta situación? Las Instituciones mencionadas dividen a su personal en trabajadores por contrato y empleados "de ley de salario", es decir, de nombramiento. Esta división trae varios problemas, uno de los cuales consiste en que frecuentemente, mientras los trabajadores de contrato consiguen aumentos de salarios y mejores condiciones de trabajo cada vez que entra en vigencia un nuevo contrato colectivo, los empleados de nombramiento permanecen estáticos.

Para resolver aunque sea en parte esta dificultad, lo que estos Entes descentralizados han hecho es incluir, hasta cierto punto, a los empleados de nombramientos en los Contratos Colectivos, haciéndoles partícipes de algunas cláusulas y de algunos beneficios contractuales. Así, por ejemplo, el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre CLEPA y el Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador en Acajutla, en su cláusula cuarta establece: "Los trabajadores de oficina, y en general, quienes devenguen sueldos por mes, no estarán sujetos a las estipulaciones del presente contrato. Sus condiciones de trabajo se regirán por las disposiciones legales y administrativas que les sean aplicables."

"No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, serán aplicables a dichos trabajadores las disposiciones pertinentes contenidas en las cláusulas 16, 20, 23, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 51 y 94 de este contrato".

Como puede verse, la incorporación de esta clase de empleados al régimen del Contrato Colectivo es de índole excepcional; y sólo para determinadas prestaciones.

Este mismo criterio fué sostenido por un dictámen del Ministerio de Trabajo de fecha 5 de diciembre de 1963, firmado por los colaboradores de ese Ministerio, René Iván Castro y Mauricio Rosales.

En dicho dictámen aparece el siguiente párrafo: "Todo contrato presupone, cuando menos, la posibilidad de que las personas que lo celebrarán tienen la libertad de discutir las condiciones y contenidos del futuro instrumento. Este supuesto lo encontramos en principio en el contrato individual de trabajo, pero jamás se encontrará en aquellos actos administrativos que constituyen declaraciones unilaterales de voluntad y por los cuales una persona se incorpora a prestar un servicio al Estado o a los entes descentralizados en condiciones preestablecidas por la ley, que no admiten discusión y que el consentimiento del servidor sólo es eficaz para los efectos de aceptar dichas condiciones."

"Para el caso concreto, el contrato colectivo que se pretende celebrar (se refieren al de CEPA en el Puerto de Acajutla que fué de los primeros que se firmaron por aquel entonces) no comprenderá dentro de sus disposiciones a todos aquellos empleados cuyas condiciones de trabajo se determinen concretamente por regímenes especiales que no sean el Código de Trabajo."

Vemos entonces que en el presente caso, la fuerza expansiva del derecho del Trabajo se ve detenida por disposiciones administrativa, las cuales, por lo menos en este caso, se contraponen a las disposiciones laborales y excluyen de su radio de acción a un grupo determinado de trabajadores. Esta circunstancia solamente tiene lugar, como ya vimos, cuando intervienen en un contrato colectivo de trabajo, el Estado o una Institución descentralizada Autónoma.

El problema ha sido intensamente debatido, ya que los artículos

2 y 3 del actual Código no son muy claros al respecto. Ha sido gran preocupación de los entendidos en Derecho esta diferenciación entre empleados y trabajadores de las Instituciones Autónomas, excluyendo a los primeros e incluyendo a los segundos en el Código de Trabajo. Sobre este tema, se ha opinado que siendo el Contrato Colectivo un contrato normativo, necesita para vivir de Contratos Individuales de Trabajo y dichos contratos no existen en el caso de empleados de nombramiento. Otros pensadores, por el contrario, opinan que en este caso la interpretación jurídica del problema debe ser más amplia, bastando que exista la posibilidad de negociar un Contrato Colectivo de Trabajo, para que se presume que existen Contratos Individuales de Trabajo. Como en el caso en estudio existe autorización expresa de la ley, que permite a los empleados y trabajadores de las Instituciones Autónomas contratar colectivamente, fácil es deducir que los nombramientos de empleados se ven anulados por los contratos individuales de trabajo, operándose la sustitución de aquellos por estos. Por lo tanto, siguiendo esta dirección de pensamiento, en el nuevo Proyecto de Código de Trabajo se han modificado los artículos 2 y 3 de nuestro actual cuerpo de leyes.

La nueva redacción que aparece en el proyecto es la siguiente:

Art. 2.- Este Código se aplica:

- a) A los patronos, empleados y obreros privados;
- b) A las instituciones oficiales autónomas y semi autónomas; a los empleados y obreros de éstas. Se entiende que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social es institución autónoma; y
- c) Al estado y a los Municipios cuando, a semejanza de como lo hacen las personas de Derecho Privado, contratan servicios personales y a los empleados y obreros que aquéllos en tal concepto contratan.

Se entenderá que el Estado y los Municipios contratan como personas de derecho privado, cuando el cargo no aparece específicamente determinado en la Ley referente de Salarios o en una orden general o suaria, gubernativa o municipal, o cuando el contrato no sea para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

"Art. 3.- Se entenderá por Contrato Individual de Trabajo cualquier contrato que sea su denominación cuál por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a una o varias personas, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstas y mediante un salario.

Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denominará trabajador; quien le recibe y remunera, patrono.

No pierde su naturaleza el contrato de trabajo, aunque se presente involucrado o en concurrencia con otros, como los de sociedad, arrendamiento de talleres, locales, secciones o dependencias de una empresa, u otros contratos insuministrados y, en consecuencia, les son aplicables a todos ellos las normas de este Código, siempre que una de las partes tenga las características de trabajador. En tales casos, la participación económica que está recibe es salario; y si esa participación no se quiere determinar se aplicarán las reglas del Art. 416^o.

Es de hacer notar que el primer cambio de importancia que trae el proyecto, consiste en asimilar completamente a las instituciones oficiales autónomas y semi-autónomas con las empresas privadas. Por consiguiente, desaparece la dualidad vigente de empleados por nombramiento y trabajadores por contrato que se mantiene actualmente entre el personal de dichas instituciones.

Tal dualidad se mantiene solamente en el caso del Estado y de los Municipios, lo que se desprende del literal "G" del artículo en co-

mento.

Asimismo, en el último inciso de este artículo, se ha introducido un concepto que permite definir claramente en que casos el Estado y los Municipios contratan como personas de derecho privado, y en que casos lo hacen como personas de derecho público. Si el cargo aparece en la Ley de Salarios, en una orden general o en un Acuerdo Gubernamental o Municipal, se entenderá que se trata de una relación de derecho público, y por lo tanto, estará bajo la competencia de las leyes administrativas.

Se agregó como otro caso de excepción, la prestación de servicios profesionales o técnicos, ya que la ley de los mismos está fuera del campo del derecho laboral.

Hay que observar que en el último inciso del artículo en comento, no se ha mencionado a las Instituciones Autónomas, y ello se debe a que los empleados y trabajadores de tales instituciones estarán, en todo caso, bajo el ámbito del Código de Trabajo.

El artículo tercero del proyecto intenta una definición de Contrato Individual de Trabajo, mucho más amplia que la que tiene el Código de Trabajo vigente. Este artículo trata la innovación de reconocer que pueden existir Contratos Individuales de Trabajo con distintas denominaciones.

Lo anterior concuerda perfectamente, con lo que decíamos en líneas pasadas de que el Contrato Colectivo de Trabajo, en nuestro medio, es un contrato normativo y tiene aplicación a través de los Contratos Individuales de Trabajo. Luego entonces, si a los nombramientos los sustituimos por Contratos Individuales de Trabajo, (ya que en virtud de ellos una persona se obliga a prestar un servicio a favor de una Institución bajo la dependencia de ésta, y mediante un salario;) queda perfectamente solucionado el problema que exis-

te actualmente en relación a los empleados de las Instituciones Autónomas. De conformidad con el proyecto, dichos empleados en su totalidad, son sujetos de una relación de derecho privado y caen bajo la competencia de las Leyes Laborales.

Lo anterior queda corroborado con el artículo 633 de las disposiciones transitorias del Proyecto, que a la letra dice: "Las Instituciones Oficiales Autónomas o semi-autónomas deberán celebrar contratos individuales de Trabajo con los empleados y obreros a su servicio, dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que entra en vigor este Código".

Con esto, queda establecido con claridad meridiana el carácter normativo de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, así como también las relaciones de derecho privado existentes entre trabajadores y empleados y sus respectivas Instituciones Oficiales Autónomas.

Sobre el particular, la exposición de motivos del Proyecto de Código de Trabajo dice así en su página 2 "Fijar con claridad el campo de aplicación del Código, ha sido motivo especial de preocupación, por cuanto el estatuto vigente ha presentado serias dudas al respecto, De ahí que el Proyecto, en su artículo 2, indica las personas y los casos que específicamente quedan sometidos a su regulación".

"La letra A de dicho artículo se refiere a los sujetos por excelencia de la relación laboral. Lo preceptuado en la letra B considera implícitamente como relación de trabajo la que se establece al haber prestación de servicios personales a favor de una Institución Oficial

Autónoma o Semi-autónoma, sin exceptuar los casos de las relaciones nacidas entre las mencionadas instituciones y personas que en éstas se estiman como empleados. El cambio de criterio obedece a la necesidad de desarrollar en forma lógica lo dispuesto en el Art. 191 de la Constitución Política.

En efecto, habiendo hecho extensivo, la Constituyente de 1962, el derecho de sindicalización a los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-Autónomas, no puede menos que colegirse que se quiso que los sindicatos formados por aquéllos, cumplieran con las finalidades que le son inherentes, entre las cuales se destaca la de celebrar contratos colectivos de trabajo; y que, siendo éstos, de acuerdo con nuestra Carta Fundamental, de carácter normativo, no pueden existir sin contratos individuales de trabajo, a los cuales tienen que normar. En el fondo, pues, la intención que forzosamente ha de atribuirse a la Constituyente, es la de haber querido que se tuvieran como sujetos de relación laboral a las referidas instituciones y sus empleados y obreros.

Desde luego, quedan excluidos de las regulaciones del Código los funcionarios que tienen a su cargo la dirección o administración general de dichos organismos, tales como los miembros de las juntas o consejos directivos, los gerentes generales, directores y otros vinculados a la administración por medio de contratos de derecho público.

Seguramente habrá problemas derivados de esta reforma que la Constituyente del año 1962 hizo al Art. 191 de la Constitución. Y desde ya se pueden vaticinar en materia presupuestaria, especialmente en cuanto a las provisiones sobre pago de vacaciones, indemnizaciones por despido injusto, aguinaldos, horas extras, etc. Más es preciso pensar que ~~el~~ todo eso resulta de la correcta interpretación de la Ley Fundamental, no queda más que hallarles solución.

Lo preceptuado en la primera parte de la letra c), toma en consideración que fuera del personal señalado en la Ley permanente de Salarios, el Estado y los Municipios, para el mejor cumplimiento de sus fines, se van en la necesidad de contratar a otras personas a se-

mejanzas de como lo hacen los patronos privados. Los criterios determinantes de cuándo el Estado y los Municipios actúan como personas de derecho privado, se fijan en el último inciso de este artículo.

Para reafirmar que se trata de relaciones de trabajo, se ha hecho referencia a que los servicios que se contratan son personales, con el fin de diferenciarlos de otros que no caen en el ámbito de aplicación del Derecho de Trabajo.

Por medio del Art. 3o. se adopta la definición de contrato individual de trabajo, contenida en la legislación española de 1932; pero se le han hecho ciertas modificaciones para adecuarla a las particularidades de nuestro medio. Esa definición se ha creído ser la más completa de cuantas contiene la legislación consultada, y es capaz de comprender todas las modalidades posibles en que se concretan las relaciones del trabajo subordinado. Como consecuencia de tal definición, se logra gran claridad al expresarse en forma sencilla que TRABAJADOR es quien presta el servicio o ejecuta la obra, y PATRONO el que recibe y remunera".

Otro problema que surge es en relación con la prohibición contenida en el artículo 125 de la Constitución Política y en la Ley de Presupuesto sobre no comprometer fondos de ejercicios futuros: ¿qué pasaría si un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo es negociado y su vigencia abarca medio año del próximo ejercicio? Las instituciones no podrían pagar más que lo que establecen sus respectivos Presupuestos, por tratarse de presupuestos rígidos.

Para resolver el problema, se ha recurrido a la constitución de Reservas de Crédito, que son aquellas provisiones hechas con el fin de garantizar el pago de una asignación presupuestaria.

Estas Instituciones establecen entonces, una Reserva de Crédito

que cubre el gasto que significa un nuevo Contrato Colectivo hasta el 31 de diciembre del respectivo ejercicio fiscal y, en el nuevo presupuesto, abren una nueva Reserva de Crédito para cubrir el resto de la vigencia del Contrato Colectivo de que se trate. Ya lo dice el artículo 39 de la Ley Orgánica de Presupuesto: "Los compromisos pendientes al finalizar el ejercicio fiscal se considerarán definitivamente aplicados a las respectivas cuotas del ejercicio en que se hayan originado. Su liquidación se aplicará a las reservas establecidas en las cuentas presupuestarias".

Vamos a aclarar lo anterior con un ejemplo. Supongamos que un nuevo contrato colectivo de trabajo empieza a surtir efecto el dos de julio de 1969 y terminará su vigencia el primero de julio de 1970. En ese caso se constituirá una reserva de crédito que cubra el período comprendido entre el dos de julio y el 31 de diciembre de 1969 y otra reserva cargada al próximo presupuesto, que cubriría la vigencia del contrato entre el primero de enero y el primero de julio de 1970. Es entendido que esta última reserva de crédito se abriría hasta que entrara en vigor el presupuesto correspondiente al año de 1970 y no antes.

Hay otro problema que merece ser analizado. Suponiendo que una Institución Autónoma se niegue a celebrar un contrato colectivo de trabajo con el respectivo sindicato ¿cuál es el recurso que le queda a estos trabajadores, para obligar a esa Institución a negociar el contrato colectivo de trabajo? A primera vista pareciera que el camino a seguir es el planteamiento de huelga, de acuerdo a lo que establece el artículo 397 del Código de Trabajo. Sin embargo, se opone a la solución anterior el artículo 110 de la Constitución Política que dice: "Se prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos".

De lo anterior deduzco que tratándose de empleados públicos no puede haber el derecho de huelga, lo cual vuelve difícil la solución del problema. El camino ha de ser entonces fuera del ámbito jurídico, encaminado hacia una huelga de hecho, pero, en tal supuesto, se corre el peligro de que se militarice el servicio público amenazado por la huelga, de conformidad al segundo inciso de la misma disposición constitucional citada, que dice: "La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional".

Una huelga de hecho que afectara los servicios públicos a cargo de una Institución Autónoma como ANDA, CEPA, o ANTEL, por ejemplo, podría considerarse perfectamente como un auténtico caso de emergencia nacional y, por lo tanto, cabría perfectamente la posibilidad de militarizar dichos servicios inmediatamente.

Por lo anterior, sostengo que la coercibilidad del derecho del trabajo en este campo es puramente teórica, ya que, en un momento dado, un Sindicato no podría obligar legalmente a una Institución Autónoma a celebrar un contrato colectivo si dicha Institución no lo deseara. Prácticamente, pues, la decisión de negociar un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo o iniciar dichas pláticas para la firma del primer acuerdo de voluntades de esta índole, está sujeta a la buena fe de dichas Instituciones, no obstante lo prescrito por el artículo 238 del Código de Trabajo. Habrán razones de tipo político social o de conveniencia administrativa que inclinen en un momento dado a una Institución Autónoma a celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, pero las razones jurídicas, como ya vimos, pueden volverse ineficaces en virtud del artículo 110 de la Constitución que citamos con anterioridad. Eso explica porque en nuestro medio existen tan pocos Contratos Colectivos de Trabajo suscritos por Instituciones Autónomas.

Por último, los juristas se han preguntado si los bienes de las

Instituciones Autónomas son embargables, o por el contrario, dichos bienes no pueden serlo por tratarse de bienes estatales.

No hay duda que los bienes de propiedad del Estado no pueden ser embargados, pero el problema se presta a interpretaciones cuando se trata de Instituciones Autónomas. Sin embargo, el criterio que parece prevalecer sobre este particular, es que los bienes de los Entes descentralizados no pueden estar sujetos a embargo, porque se trata de bienes que también son pertenencia del Estado. La razón de crear esta clase de personas jurídicas se debe a un deseo de agilizar y mejorar los servicios públicos a cargo del Estado Central, pero dichos Entes, si bien son considerados administrativamente autónomos del Gobierno Central, siguen formando parte del Estado.

A lo anterior se agrega que en nuestra ley existen varios bienes particulares que no pueden ser embargados y, siguiendo esa línea de pensamiento, si hay bienes que se declaran inembargables para proteger patrimonios particulares, con mayor razón deben declararse inembargables los bienes pertenecientes a las entidades autónomas. Como ejemplo de lo anterior, se cita el numeral 9 del artículo 1488 de nuestro Código Civil, disposición que enumera los bienes que no pueden ser embargados, y que dice así en la parte pertinente: "Los bienes raíces donados o legados con la expresión de no embargables, siempre que se haya hecho constar su valor al tiempo de la entrega por tasación aprobada judicialmente; pero podrán embargarse por el valor adicional que después adquirieren". De lo anterior deduzco que si hay bienes privados que se vuelven inembargables por la sola manifestación de voluntades del donante, con mayor razón deben ser inembargables los bienes de los entes autónomos de utilidad pública.

Sin embargo, lo anterior trae una serie de consecuencias en el

campos de las relaciones laborales. Esto significa que existe una imposibilidad jurídica de hacer efectivas multas, indemnizaciones, etc. a cargo de las Instituciones Autónomas, si dichas Instituciones se negaran a pagarlas. El caso es grave y el Código de Trabajo guarda silencio sobre el particular. Tal parece que el legislador nacional, cuando permitió la sindicalización de los trabajadores de las Instituciones Autónomas, no previó todas estas consecuencias. Por ello considero de suma urgencia que el régimen que regula las relaciones obrero-patronales existentes entre las instituciones autónomas y sus trabajadores sea ampliado y resuelva todos estos vacíos con los cuales tropezamos en la actualidad. Sostengo, pues que en este momento no se puede obligar a una Institución Autónoma a cumplir sus obligaciones laborales emanadas de un Contrato Colectivo de Trabajo ya que el Estado no puede embargarse así mismo, y por otro lado, el Sindicato afectado está inhibido de utilizar el arma de una huelga de derecho para la consecución de sus pretensiones.-

CAPITULO IX

CONTRATACION COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES AUTÓNOMAS DE EL SALVADOR.

Existen en El Salvador ciento diez Sindicatos. De ellos 43 están afiliados a la Confederación General de Sindicatos, 26 lo están a la Federación Unitaria Sindical de El Salvador, 11 a la Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, similares, transportes y otras actividades, 17 a la Federación de Sindicatos de trabajadores de la industria del alimento, el vestido, textil, similares y conexos de El Salvador y 13 constituyen sindicatos independientes. De la totalidad de sindicatos existentes en el país, solamente cinco están integrados por personal de Instituciones Autónomas. Dichos sindicatos son los siguientes: El Sindicato Obrero-Textil de Mejoramiento Social de la Fábrica de Hilados y Tejidos San Miguel, el Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), Sindicato de Empresa del Instituto de Colonización Rural, el Sindicato del Instituto del Seguro Social y el Sindicato de empresa de ANDA. Los tres primeros pertenecen a la Confederación General de Sindicatos y los dos últimos están entre los sindicatos independientes.

La Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel fue la primera en tener sus trabajadores y empleados sindicalizados. Ello ocurrió antes de que entrara en vigencia el Código de Trabajo. En aquel entonces, ante la duda que existía sobre el tema, hubo necesidad de un Decreto de la Asamblea Nacional Legislativa, concediéndole a los trabajadores de dicha fábrica todos los derechos establecidos en la Ley de Contratación Individual de Trabajo. Dicho Decreto es el número 1117 de fecha 31 de julio de 1953 y fue

publicado en el Diario Oficial número 147, Tomo 160, del 17 de agosto de 1953.- (1)

-
- (1) El Decreto dice así: "La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador CONSIDERANDO: 1- que los trabajadores de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel, actual dependencia del Instituto de Vivienda Urbana, no gozan de las prestaciones que las leyes otorgan a los servidores del Estado o de sus Instituciones, ni tampoco de las prestaciones que la Ley de Contratación Individual concede a los trabajadores al servicio de patronos privados; 2- que las actividades de la Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel, son análogas a las de cualquier empresa industrial de carácter privado, como son también, análogas las relaciones de trabajo que en ellas se desarrollan; 3- que el Derecho Administrativo admite que el Estado puede contratar como persona de Derecho Público o como persona de Derecho Privado, y que cuando lo hace en este último carácter debe sujetarse al régimen jurídico que regula las relaciones privadas de contratación, siempre que con ello no se lesione el interés colectivo; 4- que por las razones expresadas en los considerandos anteriores, es necesario y conveniente extender los beneficios de la Ley de Contratación Individual a las relaciones laborales entre la Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel y sus trabajadores; POR TANTO: en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Poder Ejecutivo DECRETA: Artículo 1.- La Ley de Contratación Individual de Trabajo, emitida por Decreto Legislativo número 981 del 19 de marzo de 1953 publicada en el Diario Oficial del 10 de abril del mismo año, se aplicará en todas sus partes a las relaciones laborales entre la Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel, actual dependencia del Instituto de Vivienda Urbana y sus trabajadores. Artículo 2.- El presente Decreto entrará en vigencia 8 días después de su publicación".-

La Ley de Contratación Individual de Trabajo era aplicable, de conformidad al artículo primero, a los trabajadores y patronos privados, excluyendo, por lo consiguiente, a las Instituciones Autónomas de su radio de competencia. Sin embargo, en virtud del Decreto Legislativo que dejamos transcrito, la esfera de competencia de la ley en mención se amplió, incluyendo, por vez primera en la historia del país, a los trabajadores de un ente estatal y los asimiló a los trabajadores de las empresas privadas.

Las consecuencias de tal paso fueron principalmente, permitir, como ya lo he analizado en páginas anteriores, que los trabajadores estatales adquirieran el derecho de contratar colectivamente. Tal derecho se desprendía del artículo 17 de la mencionada ley, artículo, que a la letra dice: "En todo contrato individual de trabajo se

se entenderán incluidos los derechos y deberes laborales establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo por los reglamentos internos Colectivos de Trabajo; los reconocidos por las sentencias que resuelvan conflictos colectivos de trabajo en las empresas de que se trate, y los consagrados por la costumbre".

Recordemos que nuestro Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de tipo normativo, ya que sus reglas deben aplicarse en los respectivos contratos individuales celebrados entre la empresa y sus trabajadores. Por lo tanto, desde el momento en que se consideraban incluidos en los contratos individuales de trabajo los beneficios establecidos en los contratos colectivos, se estaba admitiendo que había derecho a contratar colectivamente.

El resultado de todo esto fue que la Fábrica de Hilados y Tejidos se convirtió en la primera institución estatal que celebró un Contrato Colectivo de Trabajo, habiéndose inscrito tal acuerdo de voluntades el 25 de julio de 1955, bajo el número 14, folios 197 y siguientes del Libro Primero del Registro de Contratos Colectivos de Trabajo. Dicho contrato tuvo una vigencia de un año, pero con la particularidad de que tal período empezaba a contarse treinta días a partir de su inscripción, por lo que, prácticamente, su vigencia real fue de trece meses. (2)

(2) El Contrato fue suscrito por Enrique Rivas Durán. Gerente de la Fábrica; Pedro Vinyallonga, Técnico Textil de parte del IVU; Julio López Jiménez, Delegado del Gobierno y Juan Ernesto Menzozza Funcs, Secretario General del Sindicato firmante.

Posteriormente, la *Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel* y el *Sindicato Obrero-Textil de Mejoramiento Social* han suscrito varios contratos colectivos de trabajo, siendo el último de ellos *inscrito* el 11 de octubre de 1967, a las diez horas treinta minutos de esa fecha, bajo el número cuatro, folio cuarenta y siguiente del libro 16 del *Registro de Contratos Colectivos*. Las cláusulas principales de este contrato son: objeto y finalidad, reconocimiento del sindicato, facultades de la empresa, derecho a tener asesores, representantes patronales, aplicación de las normas del contrato colectivo en los correspondientes contratos individuales de trabajo, trabajadores eventuales, cuotas sindicales, vacantes, sustituciones, transferencias, adiestramiento, viáticos, ayuda en caso de maternidad, servicios médicos, ayuda al trabajador en caso de accidente o a su familia en caso de muerte del obrero, jornada de trabajo, licencias, asuntos, vacaciones, aguinaldos y, al final, la correspondiente tabla de salarios. La vigencia de este Contrato fue pactada en dos años a partir de su inscripción en el registro correspondiente. Me llama la atención la falta de cuidado que tuvieron los representantes de la empresa en estas discusiones, al no poner una cláusula distinguiendo a los trabajadores por contrato y a los empleados por nombramiento, a fin de dejar fuera de toda duda bien delimitados los campos de índole laboral. Hay que recordar que, tratándose de Instituciones Descentralizadas, el tema es delicado y puede prestarse a controversias. Por eso considero prudente y aconsejable que en esta clase de contratos se incluya siempre una cláusula como la expresada. La otra Institución Autónoma que ha marchado a la vanguardia en el campo de la negociación y firma de contratos colectivos de trabajo, ha sido la *Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma*, llamada anteriormente *Comisión Ejecutiva del Puerto de Acaju-*

ta, conocida en nuestro medio con los siglas de CEPA. Para hablar de los contratos colectivos celebrados entre CEPA y el Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador (SIPES), hay que distinguir los que regulan al Puerto de Acajutla y los que regulan al Puerto de la Libertad. Tal como lo dije antes, CEPA tiene dos contratos colectivos de trabajo vigentes simultáneamente, uno por cada puerto.

Por considerarlo de sumo interés para las finalidades de este trabajo, haré un breve resumen cronológico de los distintos pasos y consultas llevadas a cabo por CEPA, previos a la discusión y firma del primer contrato colectivo de trabajo con sus trabajadores, el cual surtió efectos en el Puerto de Acajutla, tomado de un escrito presentado por el Dr. Armando Napoleón Albanez al Departamento Nacional del Trabajo el día 2 de octubre de 1961.

Dichas fases fueron las siguientes: 30 de octubre de 1961. CEPA recibe nota del Sindicato en que le anuncia el deseo de éste de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, y le pide que manifieste si la Comisión está dispuesta a negociarlo amistosamente; con la nota se acompaña el proyecto de contrato.

3 de NOVIEMBRE de 1961. Ante la ausencia de disposiciones legales aplicables al caso, o por lo menos, de disposiciones que se refirieran expresa y elocuentemente al asunto, CEPA envía nota al señor Ministro de Trabajo y Previsión Social consultándole si una empresa autónoma de Servicio Público puede o no celebrar contrato colectivo de trabajo.

22 de NOVIEMBRE de 1961. El señor Ministro de Trabajo y Previsión Social transcribe a CEPA la opinión del Jefe de la Sección Jurídica de dicho Ministerio opinión en la que se afirma que por no hacer distinción entre patronos privados y públicos el Art. 2o. de la Ley de Contratación Colectiva, CEPA está obligada a celebrar Contr-

Colectivo con el Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador, siempre que se llenen los requisitos que en la misma ley se establezcan.

23 de NOVIEMBRE de 1961. Previendo las dificultades que pudiera tener CEPA con la Corte de Cuentas de la República, con motivo de un Contrato Colectivo de Trabajo, CEPA transcribe la nota del señor Ministro de Trabajo al señor Presidente de la Corte de Cuentas, solicitándole su opinión sobre el caso.

19 de ENERO de 1962. CEPA recibe nota firmada por el Segundo Magistrado de la Corte de Cuentas, en la que opina que respecto a aquellas actividades en que CEPA tenga el carácter típico de patrono, es decir, cuando se desenvuelva dentro de relaciones de carácter laboral, la Comisión estaría obligada a celebrar Contrato Colectivo de Trabajo con el Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador, siempre que éste se encuentre en las condiciones que determina el artículo 2 de la Ley de Contratación Colectiva.

25 de ENERO de 1962. Entra en vigencia la Constitución que actualmente nos rige, estableciendo en su artículo 191, inciso 1o., el derecho de sindicalización en favor de los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas.

8 de MARZO de 1962. CEPA recibe transcripción del Director General del Departamento Nacional del Trabajo, en la que le da a conocer la petición del Sindicato relativo a la negociación del Contrato Colectivo y en la que el Sindicato solicita que se cite al representante legal de CEPA para que reciba el proyecto que se acompaña y para que diga si CEPA está dispuesta a negociarlo. (3)

(3) Entre otros, la solicitud contiene el siguiente párrafo de especial importancia: "Queremos manifestarle que ya el negocio de este Contrato se estaba verificando en buena armonía con la Empresa que mencionamos, pero hemos creído necesario por muchos problemas que presenta la contratación colectiva con una entidad autónoma: el de que estas

platicas de negociación se verifiquen ante usted para que nos ayude en ciertos aspectos del Contrato; y por ser tan delicados los problemas que tendremos que tratar al proceder a la negociación, con el mayor de los respetos la pedimos que conozca usted personalmente en las audiencias que nos señale para tratar de este Contrato Colectivo, ya que tenemos casi completa seguridad de que la Comisión Ejecutiva del Puerto de Acajutla, por medio de su representante legal, señor Tomás Regalado González, no se negará a negociar este Contrato Colectivo de Trabajo".

15 de MARZO de 1962. El señor Gerente de CEPA concurre a la audiencia señalada por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo y manifiesta esa ocasión, que CEPA está dispuesta a negociar y a celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Marzo/julio de 1962. En el período comprendido entre los últimos días del mes de marzo y los primeros días del mes de julio ambos de 1962, se lleva a cabo entre ambas ~~partes~~ partes, en forma pacífica y armoniosa, la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo, hasta ponerse de acuerdo en el contenido de un proyecto que consta de 43 cláusulas de una tabla de salarios que se denomin. Tarifado. Este proyecto será designado en adelante como el primer proyecto.

22 de AGOSTO de 1962. Con base en lo acordado por las partes contratantes en la Cláusula 43 de ese primer proyecto, CEBIA somete su texto a la consideración del señor Ministro de Economía, para que ordene su estudio y le introduzca las reformas que estime pertinentes, y para que lo someta a la consideración de la Corte de Cuentas de la República.

4 de MAYO de 1963. Entra en vigencia el Código de Trabajo, abarcando en su campo de aplicación a las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-Autónomas.

3 de ABRIL de 1963. En respuesta a la consulta a que se refiere el párrafo penúltimo, el señor Sub secretario de Economía transcribe a CEPA el informe del Departamento Jurídico de ese Ministerio y la opinión de la Corte de Cuentas de la República. El Departamento

Jurídico de dicho Ministerio manifiesta aceptar algunas de las observaciones hechas en el dictámen de la Corte y rechaza otras. En definitiva, el Departamento Jurídico del Ministerio de Economía es de opinión que se le introduzcan algunas modificaciones al primer proyecto, las mismas que juzga acertadas dentro de las sugeridas por la Corte y que, además se revise el proyecto para ver si está acorde o no con el Código de Trabajo (ya vigente antes). (5)

19 de ABRIL de 1963. En respuesta a nota del Sindicato del 17 de abril de 1963, CEPA le envía comunicación manifestándole que el Asesor Laboral de la Comisión hará las modificaciones necesarias al proyecto, de conformidad a lo indicado por el Ministerio de Economía, que el trabajo de reajuste estará listo el 26 de abril y que su discusión con el Sindicato podría llevarse a cabo en el curso de la semana que principiaría el 29 de abril.

Mayo/julio de 1963. Desde principios de mayo hasta mediados de julio de 1963, ambas partes, siempre en forma pacífica y armoniosa, discuten los reajustes al proyecto propuesto por el Asesor Laboral de la Comisión, hasta ponerse de acuerdo sobre el texto de un segundo proyecto, siempre compuesto de 43 cláusulas y una tabla de salarios.

18 de Julio de 1963. CEPA recibe nota firmada por el Secretario General del Sindicato, celebratoria de otra del 11 de ese mismo mes,

(5) Merece especial mención el siguiente párrafo del referido informe: "Hay que tomar en cuenta que por la naturaleza del trabajo, el estudio de este proyecto de contrato se hace sumamente difícil; y en otras legislaciones dichas labores están sometidas a régimen especial, por lo que propongo que cuando sea remitido el nuevo proyecto de Contrato, sea estudiado por medio de una comisión formada por un representante del Sindicato, otro por CEPA y otro por el Departamento jurídico de este Ministerio".

en la que le manifiesta que el Sindicato está de acuerdo en firmar el Contrato Colectivo tal como lo recomendó el Ministerio de Economía, vale decir, con las modificaciones que se le introdujeron al primer proyecto a fin de ponerlo a tono con el Código de Trabajo.

Julio de 1963. En el curso del mes de julio, y después de negociado por segunda vez el contrato, se reúnen personeros de CEL, ANDA y CEPA, para aclarar la posición de las instituciones oficiales autónomas frente al problema de la contratación colectiva y de otras materias contenidas en el Código de Trabajo.

23 de julio de 1963. CEPA recibe nota del Presidente de la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa, reafirmando los puntos expresados de vista por los personeros de esta comisión en la reunión a que se hizo referencia en el párrafo anterior. Manifiesta el Presidente de CEL que le parece que no sería conveniente que las instituciones oficiales autónomas suscribieran contratos colectivos de trabajo, antes de que se hubieran aclarado contradicciones existentes en el Código de Trabajo y en las leyes de creación de las entidades autónomas, señala, además, las principales contradicciones que a su parecer existen. Analiza problemas relativos a la fijación de salarios, a la prohibición de gravar los bienes de las entidades autónomas, a la ausencia de un criterio que permita saber cuándo las entidades autónomas actúan como personas de Derecho Pública, y cuándo como personas de derecho privado y finalmente, se refiere a la duda existentes sobre los procedimientos a seguir para demandar en lo laboral a una institución autónoma. Termina pidiendo en su nota, que CEPA gestione ante las autoridades competentes la aclaración de los puntos expuestos.

7 de agosto de 1963. Con el objeto de prevenir problemas que podrían suscitarse con motivo del Contrato Colectivo que estaba dispues

ta a suscribir, y antes de darle cumplimiento formal al artículo 238 del Código de Trabajo, CEPA remite al Ministerio de Economía el texto del segundo proyecto, con nota en la que le expone los problemas discutidos en la reunión sostenida por personeros de CEL, ANDA y CEPA.

Termina su nota solicitando la opinión del señor Ministro de Economía sobre tales problemas y le sugiere que, caso de estimarlo necesario o conveniente, el señor Ministro gestione la interpretación auténtica de las disposiciones de dudosa interpretación y la modificación de las disposiciones en aparente contradicción. De esta nota, CEPA envió copia al señor Ministro de Trabajo y Previsión Social.

29 de agosto de 1963. El señor Sub secretario de Economía transcribe a CEPA un memorandú preparado por el Colaborador del Departamento Jurídico de ese Ministerio. Después de expresar sus puntos de vista sobre los diversos problemas consultados, el Colaborador concluye así: "RESUMIENDO; Soy de opinión de que no existe dificultad alguna para que el Contrato Colectivo de Trabajo entre el Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador y la CEPA pueda gestionarse y debe hacerse para un plazo no menor de dos años. Ahora bien, como acto previo, CEPA debe remitir la copia del Contrato Colectivo que pretende suscribir, a fin de darle cumplimiento a lo que dispone el Artículo 238 del Código de Trabajo vigente".

2 de septiembre de 1963. El señor Gerente de CEPA solicita telefónicamente al señor Subsecretario de Economía, que le confirme si la opinión contenida en el memorandú del Colaborador del Departamento Jurídico de ese Ministerio, es la opinión del Ministerio de Economía.

9 de septiembre de 1963. El señor Subsecretario de Economía le contesta al señor Gerente de CEPA, por medio de nota, que "...Para adoptar como opinión de esta Secretaría el dictámen emitido por la

Sección Jurídica de este Ministerio por ser el asunto de trascendental importancia, se ha optado por pedir la opinión respectiva de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Previsión Social. Es así pues, que le ruego tenga por no emitida la opinión de este Ministerio, hasta que sean recibidas las consultas mencionadas y que en su oportunidad se lo han de comunicar....."

13 de septiembre de 1963. CEPA recibe nota del Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador, en la que le concede plazo hasta el sábado 21 de septiembre, para que la Comisión manifieste si está dispuesta a firmar el Contrato Colectivo. Caso de que la respuesta sea negativa, dice la nota, el lunes 23 el Sindicato presentará ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, el correspondiente conflicto colectivo de carácter económico con emplazamiento de huelga.

17 de septiembre de 1963. CEPA pide al Sindicato que se espere hasta el 30 de septiembre para presentar el conflicto, con el objeto de dar tiempo al Ministerio de Economía de responder la consulta que se le hizo el 7 de agosto. Le manifiesta además en la nota correspondiente, que antes del 30 de ese mismo mes, CEPA dará una contestación categórica al Sindicato. La nota de CEPA fue recibida el 18 de septiembre por el señor Eduardo Sotelo, Secretario de Finanzas del Sindicato; pero hasta la fecha no se ha recibido contestación a ella.

21 de septiembre de 1963. Ante el retardo de la respuesta del Ministerio de Economía y la gravedad del problema presentado por el Sindicato, la Comisión Ejecutiva del Puerto de Acajutla, en sesión celebrada ese día, acordó consultar a su Asesor Jurídico, y a su Asesor Laboral, sobre si CEPA estaba obligada a firmar el Contrato a pesar de las dudas de carácter legal planteadas al Ministerio de Economía en nota del 7 de agosto, y sobre si procedía firmarlo antes

de recibir contestación oficial de dicho Ministerio a la referida rota.

26 de septiembre de 1963. El Asesor Laboral y el Asesor Jurídico rinden dictámen a la Comisión, en el que manifiestan que sí procede la firma del Contrato, dado que no se esperarse que el Sindicato reúna el porcentaje legal requerido. Que es esto último lo que realmente determina la obligación de suscribirlo. En sesión de ese mismo día, CEPA acuerda proceder a la firma del Contrato.⁽⁶⁾ Dicho contrato fue inscrito a las once horas treinta minutos del 15 de mayo de 1964, bajo el número 29, folios 280 y siguientes del Libro Octavo del Registro de Contrato Colectivos. La vigencia de dicho acuerdo de voluntades se pactó desde el día siguiente a la fecha de su inscripción hasta el treinta y uno de diciembre de 1965. Hay que notar el cuidado que tuvo CEPA de hacer coincidir la fecha del término de la vigencia del Contrato con la fecha de terminación del ejercicio fiscal. Precaución inútil, porque los efectos de un Contrato Colectivo de Trabajo se prorrogan mientras el nuevo contrato se encuentre en discusión. Posteriormente, el sujeto de derecho obtuvo los beneficios de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo, para Acajutla habiéndose firmado el 31 de marzo de 1967. (7)

Este Contrato fue inscrito a las diez horas del cinco de octubre de 1967.

(6) El primer contrato se firmó entre Ernesto Rivas Gallont, como Gerente General de CEPA y Napoleón Jovel, Secretario General del SIPES.

(7) Los firmantes fueron el Ingeniero Gustavo Cartagena, Presidente de CEPA y el Secretario General del SIPES Isidro Antonio Hernández.

bajo el número 3, folios 19 y siguientes tenía vigencia a partir de un día después de su inscripción hasta el 31 de Junio de 1969. Actualmente el SIPES ha presentado un nuevo proyecto, el cual será discutido próximamente entre representantes de la empresa y el sindicato.

En el Puerto de la Libertad intervino un factor que pudiéramos llamar "sui-generis" en esta clase de negociaciones. Me parece que el caso que pasará a relatar es el único de sustitución patronal que existe en el país, en el cual una empresa de índole particular fue sustituida por otra de tipo estatal, mientras estaba vigente un contrato colectivo de trabajo. El caso fue el siguiente: cuando la CCEPA se hizo cargo de la administración y manejo del Puerto de La Libertad, sustituyó como patrono a la empresa privada de capital inglés llamada "Agencia Salvadoreña", empresa que hasta esa entonces había tenido a su cargo las operaciones portuarias de La Libertad. Cuando se hizo el traspaso de dicho Puerto, estaba vigente un Contrato Colectivo de Trabajo que se había realizado entre trabajadores sindicalizados pertenecientes a la Agencia Salvadoreña y representantes de dicha empresa.

Dicho contrato fue firmado el 23 de octubre de 1957 entre la Agencia Salvadoreña, representada por su director Antonio Dutriz y el Sindicato de trabajadores de la empresa, representado por su Secretario General Salvador C. Guevara. Las partes contratantes fueron, como dejo dicho, la Agencia Salvadoreña S.A.,⁽⁸⁾ y el sindicato de Trabajadores de la Agencia Salvadoreña, este Contrato entró en vigencia el primero de noviembre de 1957 y tuvo una duración de tres años a partir de esa fecha, pudiendo prorrogarse de común acuerdo entre las partes.

(8) Anónima de este domicilio, constituida en escritura pública ante los oficios del notario doctor Enrique Córdoba, inscrita bajo el número 160 del Libro 26 del Registro de Comercio que lleva el Juzgado Primero de lo Civil y de Comercio de esta ciudad.

Dicho contrato se prorrogó y estaba vigente cuando CEPA tomó posesión del Puerto de La Libertad el 10. de enero de 1964. De conformidad a lo establecido en el Art. 7 del Código de Trabajo, operó entonces lo que en Derecho Laboral se llama la sustitución patronal". El Art. citado dice en la parte pertinente: "La Sustitución del Patrono no afectará, en perjuicio de los trabajadores, los Contratos Individuales o Colectivos existentes en la Empresa."

La sustitución patronal, descrita someramente, consiste en un principio que establece que la transmisión de una Empresa a manos de otro patrono no afecta las relaciones de trabajo, consiguiéndose así una mayor estabilidad de los trabajadores en sus empleos y un mayor respeto a la antigüedad laboral del empleado, lo cual, como es sabido, es un derecho adquirido del trabajador.

Los tratadistas del derecho consideran que la relación de trabajo existe entre trabajadores y un patrono, personalmente considerados. La consecuencia de lo anterior consiste en que cuando hay un cambio en las personas físicas o morales, tal como ocurrió en el caso de CEPA y la Agencia Salvadoreña, el nuevo patrono se subroga de los derechos del anterior pero a su vez adquiere todas las responsabilidades.

A ello se debió, pues, que el Contrato Colectivo de Trabajo que se había firmado entre la Agencia Salvadoreña y su sindicato se mantuviera vigente después de la llegada de CEPA al Puerto.

Por otro lado, el sindicato que había firmado el acuerdo de voluntades mencionado fue absorbido por el Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador (SIPES) y se convirtió en una seccional del mismo.

El 12 de enero de 1966 se firmó un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo para regular las relaciones obrero-patronales del puerto de La Libertad. La vigencia de este nuevo contrato fue de 30 meses a

partir de su inscripción. (9)

Actualmente se llevan a cabo negociaciones específicas entre la empresa y el sindicato, de un nuevo contrato colectivo, habiéndose llegado a un acuerdo de casi la totalidad de las cláusulas que lo componen.

En cuanto a las demás Instituciones Autónomas de la República podemos decir que no existen Contratos Colectivos de Trabajo en ninguna de ellas. Sin embargo, el Instituto de Colonización Rural (ICR), y la Administración Nacional de Acueducto y Alcantarillados (ANDA), les ha sido presentado los correspondientes proyectos de Contrato Colectivos de Trabajo, por lo que la discusión de los mismos esté próxima. Intencionalmente, no me he referido hasta ahora a las Instituciones semi-autónomas. Sobre el particular sostengo que esta clase de personas no existen. O se es autónoma o no se es. Creo que la única ingerencia que debe tolerar un ente descentralizado es la relativa a los fondos públicos, ejercida a través de la Corte de Cuentas de la República. Por lo demás, aunque estas Instituciones siempre forman parte de ese gigante llamado Estado, lo hacen sutilmente, conservan en todo momento su libertad de acción. Por ello es difícil admitir un término medio y crear, casi por obra de magia, un híbrido que reúna las características de los entes autónomos y a la vez esté inscrito rígidamente al Gobierno Central.

(9) Dicho contrato fue inscrito el 26 de mayo de 1966 en el registro correspondiente, bajo el número 17 del Libro XI de Contratos Colectivos.-

CAPITULO X

COMENTARIOS AL SISTEMA VIGENTE.-- ALGUNAS

RECOMENDACIONES.-- CONCLUSION

En este último capítulo pretendo hacer una breve crítica al sistema vigente que regula los acuerdos de voluntades suscritos entre los respectivos Sindicatos y las Instituciones Autónomas.

1. Como primer comentario voy a referirme al Contrato -ley. Tal como lo manifesté con anterioridad, el trámite que contempla nuestra ley para el nacimiento de un Contrato-ley, en nuestro ambiente, es sumamente engorroso. Baste mencionar que el artículo 246 del Código de Trabajo exige que sean las asociaciones profesionales y los patronos, quienes, conjuntamente, soliciten al Director General del Departamento Nacional del Trabajo que las disposiciones contenidas en las dos terceras partes de las empresas que se dediquen a una misma actividad económica, se vuelvan obligatorias para todas las empresas; siempre y cuando abarquen las dos terceras partes de los trabajadores que se dediquen a tal actividad. A lo anterior agreguemos que cualquier empresa que se considere afectada por esa petición pueda intervenir en las diligencias y presentar oposición motivada, de conformidad al artículo 249 del Código citado.

No voy a extenderme más sobre el trámite, por no ser del objeto de esta tesis, pero sí daré mi opinión al respecto. Sobre el particular, creo que el trámite debe mantenerse así, porque en caso contrario, desembocaríamos en una dictadura obrera y se propendería a un desequilibrio económico, que es precisamente lo que el Derecho del Trabajo trata de evitar, ya que los esfuerzos en el campo laboral son equilibrar al sector patronal u al sector obrero a un mismo nivel. Me base para sostener la anterior opinión, en un argumento de

sentido común y hasta cierto punto simplista y es que las condiciones económicas de las empresas no son las mismas; algunas podrán conceder mejores condiciones de trabajo que otras, todo lo cual vuelve muy difícil equiparar condiciones en este delicado campo.

2 Como segundo punto creo que debe reformarse el artículo 230 del Código de Trabajo, porque viola el principio de la igualdad del salario, tan importante en doctrina laboral. La jerarquía científica, artística o técnica no es excusa para romper el principio de igualdad de salario. Considero incompatible que en un Contrato Colectivo de Trabajo se puedan incluir cláusulas que determinen que un mismo trabajo sea devengado con distintos emolumentos, por considerarse que quien lo desempeña es "más técnico" o "menos técnico" que otros. Esta clase de disposiciones podría tener cabida en el campo de los contratos individuales de trabajo, siempre y cuando no hayan contratos colectivos de trabajo.

3. También creo que debe reformarse el artículo 229 del Código de Trabajo en el sentido de que cuando se disuelva un Sindicato se exija que sea el 50% de los trabajadores de la empresa el que haga la negociación de un nuevo Contrato Colectivo, para guardar concordancia con el 226 del mismo Código.

4. Pienso además que el Código actual es demasiado parco cuando trata de la tramitación de los Contratos Colectivos de Trabajo suscritos por las Instituciones Descentralizadas o Autónomas. Actualmente, sólo el artículo 238 del Código de Trabajo trata sobre ese importante tema, por lo que se han dejado sin regulación casos de gran envergadura, tales como los recursos que las partes pueden utilizar en caso de que exista una negativa de parte de la Unidad Primaria o de la Corte de Cuentas de la República para aprobar el Contrato Colectivo que se les someta a su consideración. Sería conveniente reformar

la ley en el sentido de dejar claramente establecido que, en el caso en comento, las partes afectadas pueden recurrir ante la negativa de aprobación de un Contrato Colectivo de Trabajo.

5. Sobre el punto de la división que existe actualmente entre trabajadores de nombramiento y trabajadores de contrato, excluyendo a los primeros del ámbito del Código de Trabajo e incluyendo en el mismo a los segundos, estimo conveniente equiparar a ambas categorías en una sola, protegida bajo la competencia de nuestras leyes laborales. Creo que esta equiparación vendría a solucionar una gran parte de las contradicciones que existen actualmente entre las leyes administrativas y el Código de Trabajo.

6. Como una consecuencia de lo anterior, estimo que se le debe conceder al empleado público el derecho de huelga, tal como existe en otros países. Para aclarar conceptos, sería conveniente que la ley estableciera claramente cuáles son, a su juicio, los casos de emergencia nacional.

7. Opino que los bienes de las Instituciones Autónomas no pueden ser embargados, ni aún para responder resultados de juicios laborales, en base al principio que sostiene que el estado no puede embargarse así mismo. Considero que en este caso es más importante el servicio público y la tranquilidad de un país y esa sería una razón más en favor de este punto de vista. Imaginarse nada menos que un embargo sobre el sistema de teléfonos de ANTEL o de las tuberías del agua potable de ANDA, nos da un reflejo de lo que significaría permitir esta clase de embargos para el país.

8. Por último, haré hincapié una vez más en el sentido de que considero que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene características de contrato en su parte obligatorio, pero es un acto regla en su parte normativa.

Es por eso que se trata de un acuerdo de tipo "sui-générís", que no puede ser medido con los cánones del Derecho Civil, sino que tiene características propias, distintas a las de los demás contratos.

oooooooooooooooooooo ooo ooooooooooooooooooooo

I N D I C E

Capítulo	I	Naturaleza jurídica del Contrato Colectivo.	Pag. 1
Capítulo	II	Contenido del Contrato Colectivo.	Pag. 36
Capítulo	III	Características del Contrato Colectivo.	Pag. 49
Capítulo	IV	Clasificación del Contrato Colectivo.	Pag. 62
Capítulo	V	Funciones del Contrato Colectivo.	Pag. 74
Capítulo	VI	Especies del Contrato Colectivo.	Pag. 85
Capitulo	VII	Características de las Instituciones Autónomas o Jurídicas. Diferencia con las demás personas. Concepto de Institución Autónoma o Jurídica.	Pag. 95
Capítulo	VIII	Tramitación de los contratos colectivos. Contradicciones entre disposiciones administrativas y leyes laborales.	Pag. 106
Capítulo	IX	Contratación Colectiva en las Instituciones Autónomas de El Salvador.	Pag. 128
Capítulo	X	Comentarios al sistema vigente. Algunas recomendaciones. Conclusión.	Pag. 143
