

344.018915

H 557 6

1963

F. J. y c s

g: 4

372800

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y CIENCIAS SOCIALES

"BREVES COMENTARIOS DE ALGUNAS INSTITUCIONES
NUEVAS EN EL CODIGO DE TRABAJO"

TESIS PRESENTADA POR
JUAN HERNANDEZ SEGURA

EN EL ACTO PUBLICO DE SU DOCTORAMIENTO

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C. A.

1 9 6 3



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA

SECRETARIO GENERAL

DR. GUILLERMO MANUEL UNGO.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. ROBERTO LARA VELADO

SECRETARIO

DR. MANUEL ATILIO HASBUN

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXA-
MENES GENERALES PRIVADOS Y APRO-
BARON ESTA TESIS DOCTORAL

CIENCIAS SOCIALES, CONTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: DR. REYNALDO GALINDO POHL
Primer Vocal: DR. FELICIANO AVELAR
Segundo Vocal: DR. JAIME QUEZADA.

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: DR. FRANCISCO ARRIETA GALLEGOS
Primer Vocal: DR. FRANCISCO ALFONSO LEIVA
Segundo Vocal: DR. FRANCISCO BERTRAND GALINDO.

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: DR. ENRIQUE BORGÓ BUSTAMANTE
Primer Vocal: DR. CARLOS ABRAHAM RODRIGUEZ
Segundo Vocal: DR. JOSE ENRIQUE SILVA.

ASESOR DE TESIS:

DR. FRANCISCO BERTRAND GALINDO.

APROBACION DE TESIS

Presidente: DR. FRANCISCO JOSE RETANA
Primer Vocal: DR. MANUEL ATILIO HASBUN
Segundo Vocal: DR. ROMULO LEANDRO LEAL.

DEDICO ESTA

TESIS:

Con admiración a mi recordado padre

AGUSTIN O. HERNANDEZ
(Q.D.D.G.)

que se fugó de la vida sin ver su máximo sueño cristalizado; el de tener un hijo Abogado.

Con devoción a mi querida Madre

JACOBA SEGURA v. DE HERNANDEZ

quién con sus sabios consejos ha hecho de mi un hombre prudente.

Con todo cariño a mi adorada esposa,

ESTELA RECINOS DE HERNANDEZ SEGURA

a cuyos esfuerzos y conformidad a través de mis estudios debo la culminación de mi carrera universitaria.

Con ternura a mis cariñosas hijas

SANDRA ESPERANZA

SORAYA ESTELA y

SILVANA JACOBA,

tres motivos que significan la razón de mi afán y mi lucha.

Con profundo agradecimiento a mis hermanos,

SALVADOR, ANTONIO, ROBERTO EMILIO,

MARIO, ESPERANZA Y LUIS,

a cuya ayuda en todo momento debo la obtención de mi título académico.

A todos mis parientes,
A mis buenos maestros,
A mis sinceros amigos.

I N D I C E

CAPITULO I	- INTRODUCCION.....	Pag.	7
CAPITULO II	- DIVISION DEL CODIGO DE TRABAJO Y CAMPO DE APLICACION:		
1)	Proyecto de Código de Trabajo: Breve Historio.....	Pag.	10
2)	División del Código de Trabajo.....	Pag.	12
3)	Campo de Aplicación del Código de Trabajo.....	Pag.	15
4)	Derecho Público y Derecho Privado-Conceptos que nos orientan.....	Pag.	16
5)	Las Relaciones de Derecho Público no son relaciones de trabajo.....	Pag.	19
CAPITULO III	- LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS ENTIDADES AUTONOMAS Y SEMI-AUTONOMAS.		
1)	Orígenes del Contrato Colectivo.....	Pag.	21
2)	Generalidades del Contrato Colectivo.....	Pag.	22
3)	Ventajas del Contrato Colectivo.....	Pag.	24
4)	El Contrato Colectivo en los Entes -- Descentralizados.....	Pag.	25
5)	Algunos Obstáculos que ofrece la Contratación Colectiva en los Entes Autónomos o Semi-Autónomos.....	Pag.	28
CAPITULO IV	- DEL SALARIO MINIMO.		
1)	Denominaciones Varias.....	Pag.	30
2)	Definiciones.....	Pag.	30
3)	Recomendaciones que fundamentan la Fijación del Salario Mínimo.....	Pag.	31
4)	Salario Remunerador: Salario Mínimo - Vital y Salario Mínimo Industrial.....	Pag.	32
5)	Salario Mínimo Ideal y Real.....	Pag.	33
6)	Salario Nominal y Salario Real.....	Pag.	34
7)	Implantamiento Práctico del Salario Mínimo.....	Pag.	34
8)	Diversos Elementos para la Fijación - de los Salarios Mínimos.....	Pag.	35

9) Análisis de los Elementos que sirven para fijar el Salario Mínimo.....Pag.	36
10) De la Proporcionalidad y de los Efectos Jurídicos de los Salarios MínimosPag.	38
11) Organización del Consejo Nacional del Salario Mínimo y sus Atribuciones....Pag.	39
12) Procedimiento para la Fijación del Salario Mínimo.....Pag.	41
13) Argumentos en contra y en favor del - Implentamiento del Salario Mínimo....Pag.	42
14) Posición Personal en cuanto a la aplicación del Salario Mínimo.....Pag.	44

CAPITULO V - FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE DERECHO.

1) Ubicación del Movimiento Obrero en el tiempo.....Pag.	46
2) Sociedades Artesanales-Antecedentes..Pag	47
3) El Sindicalismo Reprimido. Sus LuchasPag.	49
4) El Sindicalismo Organizado.....Pag.	51
5) Organizaciones Obreras de Primero, -- Segundo y Tercer Grado - Doctrina....Pag.	58

CAPITULO VI - EL CONTRATO-LEY

1) El Contrato Colectivo de Trabajo como Instrumento de Defensa Económica..Pag.	64
2) El Contrato Colectivo Obligatorio....Pag.	64
3) Naturaleza del Contrato Colectivo -- Obligatorio.Procedimiento.....Pag.	66
4) El Decreto del Ejecutivo que establece La Obligatoriedad.....Pag.	69

CAPITULO VII - PRINCIPALES INNOVACIONES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1) El Derecho Procesal Laboral como rama autónoma.....Pag.	71
2) Principales Innovaciones Introducidas en el Derecho Procesal.....Pag.	72

CAPITULO VIII - LA VIGENCIA DEL CODIGO DE -
TRABAJO.....Pag.
 74 |

BIBLIOGRAFIA.....Pag.
 79 |

000000000000
000000

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

El principio general de presentar una tesis ante las Autoridades Universitarias, para optar al título de Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, es una costumbre derivada de las Universidades Europeas, -- con el objeto preciso de que el pretendiente tenga la oportunidad de exponer en forma amplia y por escrito, -- no solo los principios generales y particulares jurídicos adquiridos durante la vida de estudiante, sino las propias consideraciones y deducciones del futuro abogado. Vale decir que una tesis, es o constituye el reflejo definido del profesional en ciernes.

Entiendo, al revés de muchos, que la presentación de la tesis tiene tanta o más importancia que la práctica de los exámenes generales privados; estos últimos cumplen un fin pedagógico; en cambio la primera, -- demuestra en forma solemne la experiencia del individuo y el interés por la investigación del tema que se ha escogido.

Siguiendo el procedimiento obligatorio, mi tesis se debe reducir al comentario o estudio de un asunto de derecho; humildemente en los capítulos descriptivos de este ensayo pretendo analizar, deseo exponer, -- consideraciones precisas de las nuevas instituciones jurídicas que han sido introducidas en el campo del Derecho Laboral Salvadoreño, por medio del Código de Trabajo promulgado por la Asamblea Legislativa en enero del presente año.

Digo Instituciones, porque si bien es cierto que Institución es el mismo Código, así como también -- cualquier otro Código que reglamente los deberes y derechos de los ciudadanos en general o en particular, también es irrefutable que, dentro del mismo Código, se -- han creado nuevas y particulares Instituciones, que -- constituyen un avance en la regulación de las relaciones entre los factores más fuertes de la producción Nacional: CAPITAL Y TRABAJO.

Desde el año de 1911, fecha en que por razones políticas se emitió la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, hasta el año de 1961, la situación legal entre el sector Capitalista y el Trabajador, se orienta por medio de leyes secundarias que reglamentaban los principios contenido en las Constituciones Políticas.

Por mandato de nuestra Carta Magna, las relaciones entre Capital y Trabajo deben ser reguladas por

un Código; pero los legisladores anteriores, en vista de la novedad del Derecho aplicable y sus características esenciales, prefirieron emitir leyes secundarias, dada la delicadeza del punto, ya que entraban en juego poderosos intereses y existía cierta falta de preparación por parte de los trabajadores. Debe reconocerse que también influyeron, para la no promulgación del Código, los intereses políticos que entraban en juego a la época que nos ocupa y que los gobernantes retrógrados trataban de proteger.

Los Legisladores del sesenta y dos, obligados por un mandato Constitucional que, les estipuló el plazo de "un año" para la promulgación, estudiaron y acoplaron, todas las leyes secundarias vigentes a esa época, creando con la técnica del caso, lo que internacionalmente se llama Código de Trabajo de El Salvador.

La mayor parte de las disposiciones del nuevo Código, son exactamente las mismas contenidas en las leyes ya mencionadas; pero dado el progreso internacional del Derecho del Trabajo, la doctrina de los expositores y la propia experiencia vivida por quince años de activa labor legal en materia laboral, permitió a los legisladores introducir nuevas Instituciones Jurídicas, que son precisamente las que pretendo analizar con comentarios propios y sencillos en el curso de este ensayo. No con el objeto de escribir un Tratado, ni siquiera un manual, pero sí un trabajo que ayude a los estudiantes que comienzan a escollar el umbral de la materia obrera, como prefiere llamarle el Profesor Jesus Castorena.

Creo que no pocos Jurisconsultos estarán de acuerdo con los comentarios que aquí se exponen; esto es natural, cuando se conciben nuevas Doctrinas o se comentan leyes nuevas. Los que no estén de acuerdo, son los que siempre se mantendrán fieles a las Escuelas rígidas del pasado, en la pseudo creencia de la sensatez y la sabiduría, que les han proporcionado la práctica de las viejas Instituciones.

Bien puede afirmarse que el nuevo Código fué elaborado sin influencias extrañas, que permitieron que la política interna del País se encomendara por los linderos de la incertidumbre; este Código contiene medidas de orden jurídico administrativo, que tienden a resolver de manera ecuánime y justa las dificultades que se suscitan entre el Capital y el Trabajo.

Las nuevas Instituciones creadas, para ejemplo la del Salario Mínimo y el establecimiento legal de Federaciones y Confederaciones de Sindicatos, consti

tuyen un medio jurídico para obtener la justicia social con fundamentos en los principios democráticos internacionales, adecuadamente adaptados y aplicados al ambiente nacional, en consideración al temperamento del pueblo, en todo lo que respecta a lo económico-social.

Esas nuevas Instituciones que tantas veces he hecho mención en el curso de este Capítulo son las relativas al Trabajo a Domicilio, al Trabajo Doméstico, al Trabajo de Mujeres y Menores, de las cuales he preferido no estudiar en este mi trabajo; habiendo escogido -- esencialmente, las de mayor importancia, como son la -- Contratación Colectiva en las Entidades Autónomas y Semi-Autónomas, el Salario Mínimo, las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos, que actualmente gozan de vigencia legal, ya no de hecho y por ello las nomino de -- Derecho, el Contrato-Ley, las principales innovaciones introducidas en el Derecho Procesal del Trabajo, del -- Campo de Aplicación del Código y el problema que planteó la vigencia del Código de Trabajo.

Someto mis consideraciones al criterio jurídico de Uds., esperando que encontraréis la razón legal y el fundamento efectivo.

C A P I T U L O I I

DIVISION DEL CODIGO DE TRABAJO Y CAMPO DE APLICACION

I= PROYECTO DEL CODIGO DE TRABAJO: BREVE HISTORIA

Para cumplir con el mandato constitucional -- consignado en el Art. 224 de nuestra Carta Magna se realizó como primer paso para la elaboración del actual Código de Trabajo, un estudio preliminar para un anteproyecto de Código de Trabajo de El Salvador, dividido en cuatro libros, los cuales tratan, respectivamente, del Derecho Individual del Trabajo; Derecho Colectivo del Trabajo; Previsión y Seguridad Social; y Prescripción, Sanciones, Autoridades de Trabajo y Disposiciones Finales. En los meses de julio y agosto de mil novecientos sesenta y dos se solicitó por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la colaboración del Dr. Gerardo Von Potobsky técnico en Codificación de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) quien vino a El Salvador a hacerle durante dos meses observaciones y recomendaciones al estudio preliminar citado. Luego de una minuciosa revisión del estudio preliminar se elaboró en el mes de septiembre del mismo año, el Ante-Proyecto del Código de Trabajo, proyecto que fue entregado en solemne acto público a las Asociaciones Patronales -- más caracterizadas y a los Sindicatos, dándoles un plazo de 30 días para presentar sugerencias y observaciones.

El Anteproyecto en mención contiene 322 Artículos distribuidos en cuatro libros, similar al estudio preliminar, el cual fue entregado a patronos y Sindicatos como ya quedó dicho y efectivamente los sectores interesados no vieron con apatía la oportunidad que se les dió de intervenir y el Ministerio de Trabajo recibió estudios elaborados por la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, Asociación Salvadoreña de Industriales, Confederación General de Sindicatos y otras entidades.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social estudió las sugerencias recibidas de las entidades patronales y obreras y con fecha siete de diciembre de mil novecientos sesenta y dos, remitió a la Honorable Asamblea Legislativa, el Proyecto de Decreto que contiene el Código de Trabajo. El Proyecto de Código de Trabajo contiene 483 Artículos, comprende tanto el Derecho Sustantivo, como el Derecho Procesal del Trabajo, dividido en cinco libros, aumentando uno más del Anteproyecto por estar incorporado el Libro que corresponde al Derecho Procesal del Trabajo.

El Proyecto se inspiró en los principios consagrados en nuestra Constitución, en las leyes laborales dispersas promulgadas en años anteriores y en la legislación de varios países americanos y europeos, con el fin primordial de obtener un cuerpo legal acorde con las realidades nacionales y que supera las omisiones y deficiencias de la anterior legislación sobre Derecho del Trabajo.

El Proyecto contiene disposiciones sobre Derecho Sustantivo que por primera vez en El Salvador se regulan; algunas de ellos son:

- a) Los Sindicatos de Patronos;
- b) Los Sindicatos de Oficios Varios (suprimidos en el Código por la Asamblea Legislativa por constituir un arma para el fomento de Sindicatos de ideas contrarias a la democracia).
- c) Las Federaciones y Confederaciones;
- d) Las Convenciones Colectivas de Trabajo;
- e) El Procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas;
- f) El trabajo a domicilio;
- g) El Trabajo doméstico; y
- h) El Salario Mínimo.

En el Derecho Procesal del Trabajo se hicieron varias innovaciones de las que hablaré en el penúltimo capítulo de este trabajo.

Este Proyecto con algunas variantes es hoy Ley de la República y como ya dejé expresado, en esa forma el Supremo Gobierno de la Nación cumplió un mandato constitucional impuesto por el legislador de 1962 en el Art. 224; el cual manda que: "El Código de Trabajo o que se refiere el Art. 182 de la Constitución, deberá promulgarse dentro del plazo de UN AÑO a contar de la vigencia de esta Constitución. Mientras tanto continuarán en vigencia las leyes laborales que actualmente rigen, y podrá regularse por leyes especiales las materias que contiene el Capítulo II, Título XI de esta Constitución".

Francoamente, el plazo de un año que dió la Constitución para promulgar el Código de Trabajo fué muy corto; pero con ser así, consideramos que el mencionado Estatuto es uno de los mejores de Centro América, pues regula en forma casi completa las relaciones entre trabajo y capital. Además es oportuno mencionar que el Código referido carece de Exposición de Motivos, lo cual es algo que no debe faltar en un cuerpo legal de tanta importancia, pero en realidad el factor tiempo quizás lo -

impidió, aunque en la memoria de labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 1962-63 se encuentra la Historia del Proyecto, sus bases y demás fuentes.

2= DIVISION DEL CODIGO DE TRABAJO:

El Código de Trabajo vigente contiene un Capítulo Unico sobre Disposiciones Generales; consta de cinco Libros distribuidos así:

Libro Primero = Derecho Individual de Trabajo
Libro Segundo = Derecho Colectivo del Trabajo
Libro Tercero = Previsión y Seguridad Social
Libro Cuarto = Derecho Procesal del Trabajo
Libro Quinto = Disposiciones Finales

El Libro Primero consta de Tres Títulos denominados como sigue:

Título Primero = Contrato Individual de Trabajo
Título Segundo = Del Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales.

Título Tercero = Salario, Jornadas de Trabajo, Descansos Semanales, Vacaciones, Asuetos y Aguinaldos.

El Título Primero contiene VII Capítulos, divididos en la siguiente forma:

Capítulo Primero: Disposiciones Generales

Capítulo II: De las Obligaciones y Prohibiciones Impuestas a los Patrones.

Sección Primera: Obligaciones.

Sección Segunda: Prohibiciones.

Capítulo III: De las obligaciones y prohibiciones impuestas a los Trabajadores.

Sección Primera: Obligaciones.

Sección Segunda: Prohibiciones.

Capítulo IV: De la Suspensión del Contrato.

Capítulo V: De la Resolución del Contrato.

Capítulo VI: De la Terminación del Contrato.

Sección Primera: Causales de Terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Sección Segunda: Causales de Terminación sin responsabilidad para el patrono.

Sección Tercera: Causales de Terminación con responsabilidad para el Patrono.

Sección Cuarta: Del despido de Hecho.

Sección Quinta: Disposición Común a las Terminaciones de Contrato.

Capítulo VII: Indemnización por Despido de Hecho sin Causa Legal.

El Libro Segundo contiene por su orden los siguientes Títulos:

Título Primero: Asociaciones Profesionales

Título Segundo: Del Contrato Colectivo de Trabajo y de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

Título Tercero: Capítulo Único: Procedimiento para Uniformar las Condiciones de Trabajo en las Diferentes Actividades Económicas.

Título Cuarto: Capítulo Único: Reglamento Interno de Trabajo.

El Título Primero está dividido en X Capítulos, denominados como sigue:

Capítulo I: Del Derecho de Asociación Profesional y su Protección.

Capítulo II: Constitución de los Sindicatos

Capítulo III: Estatutos.

- Capítulo IV: *Personalidad Jurídica*
- Capítulo V: *Gobierno de los Sindicatos*
- Capítulo VI: *Juntas Directivas*
- Capítulo VII: *De las Atribuciones y Prohibiciones a los Sindicatos y de sus -- Sanciones.*
- Capítulo VIII: *De la Liquidación de los Sindicatos.*
- Capítulo IX: *Disposiciones Varias.*
- Capítulo X: *Federaciones y Confederaciones.*

El Libro Tercero, también está distribuido en cuatro Títulos, a saber:

- Título Primero: *Prestaciones Inmediatas a cargo del Patrono.*
- Título Segundo: *Seguridad e Higiene*
- Título Tercero: *Riesgos Profesionales*
- Título Cuarto: *Seguridad Social.*

El Título Primero del Libro Tercero, consta únicamente de tres Capítulos:

- Capítulo Primero: *Prestaciones por Enfermedad*
- Capítulo Segundo: *Prestaciones por Maternidad*
- Capítulo Tercero: *Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador.*

El Libro Cuarto sobre Derecho Procesal del Trabajo, contiene Seis Títulos, así:

- Título Primero: *De la Jurisdicción, Competencia y Capacidad de las Partes.*
- Título Segundo: *Procedimiento para los Juicios Individuales.*
- Título Tercero: *De los Conflictos Colectivos.*
- Título Cuarto: *De los Recursos*
- Título Quinto: *Disposiciones Generales*
- Título Sexto: *De la Prescripción.*

Cada uno de los Títulos, consta de varios Capítulos, que sería largo seguir enumerando y ya no cumpliría con la misión de dividir el Código de Trabajo en sus partes principales, de manera que omito voluntariamente seguir enumerándolos.

El Libro Quinto contiene las Disposiciones -
Finales y un Título único, dividido en dos Capítulos, -
así:

Capítulo Primero: De las Sanciones Adminis--
trativas y del Procedimien--
to para imponerlas.

Este Capítulo Primero está dividido en dos --
Secciones:

Sección Primera: Infracción de los Sindicatos

Sección Segunda: Otras Infracciones

y Capítulo Segundo, que contiene Disposicio--
nes Transitorias y Derogatorias.

Este es el esquema sinóptico de la División y
Distribución del Código de Trabajo, el cual considera--
mos metódico y didáctico y además fácil de comprender, -
aún para los principiantes del estudio del mismo. Con--
tiene en su mayoría reglas de técnica del Derecho del -
Trabajo y lo que es más, comprende tanto la parte del -
Derecho sustantivo como la parte del Derecho Procesal, -
aunque hubiera sido preferible la emisión de dos Códig--
os, como lo distribuyen el de Colombia, uno del Dere--
cho Sustantivo del Trabajo y el otro del Derecho Proce--
sal del Trabajo.

3= CAMPO DE APLICACION DEL CODIGO DE TRABAJO:

El campo de aplicación del Código de Trabajo
está determinado en los artículos 2 y 3, del mismo.

Los artículos 2 y 3 del Código de Trabajo, --
disponen:

Art. 2.- "Las disposiciones de este Código se
aplican a los trabajadores y patronos privados y al Es--
tado, a los Municipios e Instituciones Oficiales Autóno--
mas y Semi-Autónomas, cuando contratando estos últimos
como personas de derecho privado fueren sujetos a rela--
ciones de trabajo".

Art. 3.- "Las relaciones de trabajo en que el
Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales --
Autónomas o Semi-Autónomas intervengan como personas de
Derecho Público, no se regirán por este Código. Se ex--
ceptúan el caso de los empleados y obreros de los Insti--
tuciones Oficiales Autónomas y Semi-Autónomas, quienes
tendrán derecho a constituir Sindicatos y a contratar -
colectivamente.

La primera parte del Art. 2 del Código de Trabajo es de sobra conocida, al decir que "Las disposiciones de este Código se aplican a los trabajadores y patronos privados". La definición misma del Derecho de Trabajo, su denominación y extensión, depende de un deslinde exacto de la esfera personal que abarca, habiéndose limitado las leyes laborales salvadoreñas anterior al Código, al trabajo prestado por obreros privados a patronos privados, es decir a los particulares, ajenos a la esfera del Estado o sea a los trabajadores sujetos de dependencia o subordinación.

Pero gracias a la evolución moderna del Derecho del Trabajo, sus relaciones se aplican ahora a empleados y obreros estatales cuando el Estado los contrata como sujeto de Derecho Privado y fueren éstos, sujetos "a" relaciones de trabajo. La preposición "a", está mal empleado en el Código, debería decir sujetos "de" relaciones de trabajo.

De manera, que para la aplicación del actual Código de Trabajo en la esfera del Estado, de los Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas, hay un campo de aplicación que se rige y está sujeto a las relaciones de trabajo; ya sean éstas de Derecho Público y en este caso es innegable que no puede aplicarse el status del Código de Trabajo de El Salvador y si las relaciones de Trabajo son de Derecho Privado, en este caso sí tiene aplicación el Código.

Hay un deslinde en el campo de aplicación que se rige por las relaciones de trabajo, el cual nos da el punto para su práctica aplicación.

Establecido simplemente lo anterior, toca nos determinar lo difícil de su aplicación que ha impuesto la segunda parte de los Artículos 2 y 3 del Código de Trabajo y es saber determinar, cuándo el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-Autónomas, contratan como Personas de Derecho Privado?, y como consecuencia de esa contratación, si sus trabajadores están sujetos a relaciones de trabajo.

4= DERECHO PUBLICO Y DERECHO PRIVADO-CONCEPTOS QUE NOS ORIENTAN.

El Derecho Público, es considerado por Gabino Fraga, tratadista de Derecho Administrativo mexicano, como el conjunto de normas que rigen la organización del Estado y la actividad de éste encaminada directamente al cumplimiento de las atribuciones que al mismo corresponden. Por otra parte, el Derecho Privado, está constituido por el conjunto de normas que rigen las relaciones -

entre los particulares y es aplicable a aquéllas en que el Estado interviene, cuando la actividad de éste no afecta inmediatamente a la satisfacción que le está encomendada de las necesidades generales. El Derecho Público se caracteriza por regular relaciones en las que uno de los sujetos, la entidad estatal, tiene preeminencia o superioridad sobre la otra, que le esté subordinada, mientras que en el Derecho Privado, ambas están en situación de igualdad. De ahí colegimos, que las relaciones del Derecho Público sean imperativas, mientras que en el Derecho Privado sean de coordinación.

El Estado, los Municipios y las Entidades mencionados, pueden desde luego, realizar actos, como soberanos o como particulares; como soberanos, mandan, prohíben o permiten; como particulares, convienen, contratan o acuerdan. En el primer caso, ejercen actos de poder público, ejercitan sus prerrogativas soberanas, que exceden ciertamente, de las que son propias puramente del campo civil. Bajo este aspecto, el Estado y las demás entidades territoriales, gozan del poder público, del "imperium"; o sea de la facultad de mandar, sin la cual la existencia del Estado mismo desaparecería. Cuando el Estado procede como autoridad pública, en ejercicio de sus facultades públicas manda; cuando ejecuta actos de gestión como un particular cualquiera, conviene.

El enfoque correcto en la situación que analizamos, es determinar el régimen jurídico de la actividad administrativa, según sea ésta de Derecho Público o Privado. Pero suceden situaciones en que el Estado para el caso o el Poder Público pueden buscar la colaboración voluntaria de los particulares, celebrando con ellos contratos y realizando actos que forman parte de las instituciones de Derecho Privado; así es el caso con los técnicos que el gobierno contrató para el desarrollo de una determinada actividad. No se trata de un Derecho Privado especial para el Estado, que con el Derecho Común y con el Derecho Público, forman el conjunto de normas que regulan el funcionamiento de la administración, sino que es necesario hacer una investigación, aplicando sucesivamente las normas de Derecho Público y luego las del Derecho Privado, pero siempre las que se apliquen más natural y cumplidamente a los detalles del caso concreto; pero en todo caso conviene analizar las relaciones que se ven bajo el régimen del Derecho Público, para luego buscar con detenimiento y por exclusión las normas de Derecho Privado.

No es que aceptemos una doble personalidad del Estado, como ente de Derecho Público y de Derecho Privado, sino que una sola Personalidad, que se manifiesta por dos voluntades en su manera de actuar. La

personalidad única, con doble voluntad que acepta nuestro Código de Trabajo en sus Artículos 2 y 3, consiste en --- afirmar que, el Estado desarrolla sus actividades impo--- niendo sus determinaciones, en vista de que éstos emonan de una voluntad con caracteres especiales de superioridad respecto de los individuos que contrata o nombra por virtud de una decisión "unilateral", haciendo uso de su voluntad soberana. Pero en determinadas ocasiones no es necesario proceder por vía de mando pero la contratación de sus trabajadores y en este caso el Estado o sus entes descentralizados se someten al principio que domina las relaciones entre particulares reguladas por el Derecho Privado. Así, proponemos el siguiente ejemplo para delimitar de una manera formal, cuándo el Estado o un ente descentralizado --- contratan como personas de Derecho Público o Privado; con sideramos a las luces de la realidad administrativa salvadoreña, que cuando el Estado o un ente autónomo o semi--- autónomo emite un acuerdo para el nombramiento de un funcionario o empleado, cuyo plaza está previamente renglonada en un presupuesto y lo verifica por acto de autoridad o de imperio, se afirma que en este caso interviene como persona de Derecho Público; pero cuando el mismo Estado o una Entidad Autónoma o Semi-Autónoma, hace un llamamiento de trabajadores que por lo regular serán temporales o --- eventuales y éstos acuden al llamado a discutir las condiciones de trabajo y aceptan las condiciones y por regla general los inscriben y se les pagan por el sistema de planillas, entonces se dice en nuestro medio usual administrativo, que el Estado o la institución activa interviene como persona de Derecho Privado y por lo tanto sus relaciones de trabajo, quedan sujetas al Estatuto que rige las relaciones laborales entre patronos y trabajadores privados.

En consecuencia, podemos concluir, que el Estado y los entes descentralizados contratan como personas de Derecho Privado, cuando se despojan de su poder de --- mando, es decir cuando hacen a un lado su calidad de ente soberano o autónomo para el caso y se someten a la regulación del Derecho Privado en su calidad de simple particular, como si se tratase de una persona jurídica cualquiera, sin ventajas, ni preeminencias. Pero en toda situación consideramos estudiar cada caso en particular y en concreto remitirse a la Ley especial de la materia reguladora de las actividades que se tratan de aplicar o de resolver. En el caso del Instituto de Colonización Rural por ejemplo, tenemos que consultar su Ley Orgánica y de colegir en qué medida los distintos actos y hechos de la institución están regulados por el Derecho Público o por el Derecho Privado, teniendo como base, el Artículo 5 de la Ley citada que considera a dicho Organismo como Institución Autónoma de utilidad pública. En el caso de ANDA (Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados) tenemos que remitirnos especialmente al Artículo

19 de la ley respectiva, que se sujeta a un régimen especial, al establecer que: "La Junta de Gobierno establecerá las normas internas relativas a horarios de trabajo, trabajo extraordinario, permisos, licencias, asuetos, vacaciones, aguinaldos y demás prestaciones sociales en favor del personal, actuando de acuerdo con principios de equidad y con arreglo a las leyes laborales aplicables a la empresa privada, y fijará las normas para el nombramiento y promoción del personal.

5- LAS RELACIONES DE DERECHO PUBLICO NO SON RELACIONES DE TRABAJO.

Los funcionarios públicos no son trabajadores en el sentido del Derecho del Trabajo. Su relación jurídica con el Estado no es una relación laboral, el empleado público ha renunciado a su independencia personal y se ha incorporado en un organismo o en una explotación pública, estas características del trabajador dependiente inclusive se manifiestan más nítidamente en la relación en que el empleado público se encuentra con la autoridad a la cual sirve con su trabajo. La dependencia personal creada en virtud de una relación de subordinación de Derecho Público no es apta, en principio, de configurar una relación de trabajo que podría interesar al Derecho del Trabajo. Con respecto a tales relaciones no se está en el ámbito del Derecho del Trabajo, sino del Derecho Administrativo. No se trata de meras diferencias de especie a género como entre "contrato" de Derecho Público y Contrato de Derecho Privado, sino de la diferencia fundamental entre relaciones de coordinación y relaciones de subordinación. El Estado determina y ordena "unilateralmente" el status de la persona que se ha decidido a entrar en una relación de naturaleza pública con él.

El Estado reglamenta la relación con sus funcionarios, no con fines de protección contra posibles abusos "que llevan a cualquier forma de explotación del hombre" ni con fines de igualdad, inconcebible por la naturaleza misma de la relación, sino simplemente porque esa preocupación es uno de los nobles atributos de la potestad de imperio. Sería una verdadera antinomia suponer que el funcionario público necesita protección para no ser explotado por "un patrono" que es él mismo a cuyo cargo, mediante la legislación del trabajo se halla precisamente la tutela de los trabajadores que tienen que enfrentarse con un patrono privado. El contraste entre "capital" y "trabajo" que yace en la base del Derecho del Trabajo, no existe en la relación entre el Estado y sus funcionarios. La misma incorporación al servicio del Estado no admite en el fondo antagonismo alguno entre éste y aquéllos. No se trata de una simple "colaboración" a los fines de una empresa ajena, sino de una

completa identificación con el poder público que confiere el cargo. Esta clase de funcionarios ocupará siempre una posición especial que los separa de los trabajadores dependientes en el sentido del Derecho del Trabajo, inclusive de aquéllos que lo son en relación contractual con el mismo Estado, o algún otro ente público. Las normas que regulan la situación de esos funcionarios son netamente de carácter administrativo y no dejan lugar para la aplicación de disposiciones del Derecho del Trabajo, y tampoco se prestan a la regulación mediante convención colectiva.

Por otro lado, nada impide admitir que una administración pública puede entrar en verdaderas y propias relaciones contractuales con un sujeto, actuando en condición de igualdad jurídica con él. Quiere ello decir, que el Estado, como cualquier otro ente público, puede también procurarse servidores por la vía de un contrato de trabajo. Tiene esta posibilidad tanto cuando se trata de actos de simple gestión dentro de la propia administración del Estado en oposición al ejercicio del poder público mediante actos de autoridad, reservados en principio a los funcionarios, como en el caso de actividades del Estado en el orden económico, industrial o comercial, mediante las cuales el Estado entra en el círculo de las relaciones de carácter privado. Sobre todo, cuando la administración pública se organiza en forma de empresas económicas, compitiendo con las de carácter privado, o ejerciendo un monopolio, lo que modernamente sucede con frecuencia dentro de un sistema económico así llamado planificado; más o menos rigurosamente las relaciones correspondientes con el personal suelen tener un carácter privado, en cuanto sus tareas no conciernen al ejercicio de una función pública. Lo mismo, el personal de los servicios públicos concedidos para su explotación a privados está sometido, principalmente a las disposiciones del Derecho del Trabajo, precisamente porque el concesionario es un sujeto privado. Todas las personas contratadas por el Estado, u otro ente público o un concesionario, son trabajadores en el sentido del Derecho Laboral. Se les aplica, generalmente, las normas de este Derecho inclusive las contenidas en convenciones colectivas de trabajo. Las organizaciones de estos trabajadores son asociaciones profesionales del Derecho del Trabajo. Ello no excluye que el Estado dicte con frecuencia normas especiales para el personal respectivo, como en el caso de ANDA, ya relacionado.

C A P I T U L O III

LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS ENTIDADES AUTONOMAS Y

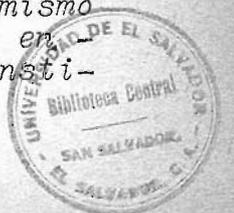
SEMI-AUTONOMAS.

1 = ORIGENES DEL CONTRATO COLECTIVO:

Poco después del advenimiento de la organización sindical aparece en Europa, a mediados del Siglo - XIX, la Institución del Contrato Colectivo, que viene a ser el complemento de la primera. La Asociación Profesional consiguió equiparar las fuerzas de trabajo y de esa igualdad nació el Contrato Colectivo que permitió - contratar con el patrono o sea entre ambas partes, de - común acuerdo, sin que se impusiera la voluntad unilate - ral de aquél. Es la democratización del Derecho y tien - de a hacer efectivo el precepto que "a igual trabajo, co - rresponde igual remuneración al trabajador" y por consi - guiente afirma más el principio de que todos los hom - bres somos iguales; ésto es, que no permite preferen - cias ni privilegios y lucha porque se respeten la justi - cia y la igualdad, o lo que es lo mismo, el respeto a - la persona humana.

La Oficina Internacional del Trabajo, recono - ce que el Contrato Colectivo de Trabajo hizo su apari - ción en Europa y del primero que se tiene noticia que - se celebró, fué en el año de 1862 en Inglaterra, entre los tejedores de lana y sus patronos.

En nuestro país, la primera Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, hacía alusión a los - Contratos Colectivos pero no reglamentaba en lo mínimo los requisitos para celebrarlo y ni siquiera entre quié - nes podía hacerse. Sin embargo, los conflictos labora - les que se suscitaron durante los años de 1946 a 1947 - culminaron con acuerdos entre trabajadores y patronos - con intervención de las autoridades de trabajo, que en realidad fueron verdaderos "Contratos Colectivos" y así tenemos, el celebrado entre los propietarios de talle - res de mecánica y la "Unión Central de Mecánicos"; el - celebrado entre la "Fábrica de Sacos Cuscatlán, S. A." y los trabajadores de la misma; el celebrado entre la - "Asociación de Propietarios de Penderías" y la "Socie - dad Protectora de Panificadores de El Salvador", etc. - En esta situación se promulga la Ley de Contratación Co - lectiva de Agosto de 1950, la primera que en nuestra le - gislación Salvadoreña reglamentó lo relativo específic - a Contratación Colectiva. En Septiembre del mismo año, se promulga la Constitución Política (1950) y en su Art. 191 se eleva a la categoría de garantía consti -



tucional, el derecho de contratar colectivamente. El 24 de Agosto de 1951, fue promulgada la Ley de Sindicatos de Trabajadores, que derogó en forma expresa la anterior ley sobre esta materia y el 17 de Abril de 1952 se promulgó una nueva Ley de Contratación Colectiva. Esta ley se mantuvo con algunas variantes durante casi diez años y fue en abril de 1961, que el Directorio Cívico Militar emitió la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo, que vino a regular en forma casi completa la materia a que nos hemos referido.

Con el Código de Trabajo, que regula las relaciones entre capital y trabajo, se ordenó en forma metódica, la Contratación Colectiva en el Título II del Libro Segundo y su proceso en el Libro IV.

El objeto del Contrato Colectivo en el actual Código de Trabajo, se deduce por medio de la misma Institución, que persigue uniformar las condiciones de trabajo en las empresas, ya que existiendo Contrato Colectivo de Trabajo en una empresa determinada, el patrono al celebrar contratos individuales, tiene necesariamente que consignar en éstos, las condiciones de trabajo pactadas en el Contrato Colectivo.

2 = GENERALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO:

El Contrato de Trabajo, ya sea individual o Colectivo, es bilateral, oneroso, conmutativo, principal y nominado. El individual es, además consensual y el colectivo, solemne.

Se define el Contrato Colectivo de acuerdo al Art. 224 del Código de Trabajo, como la convención que tiene por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas de que se trata y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

Lo que caracteriza a este contrato es que una de las partes debe ser forzosamente un Sindicato de trabajadores, pudiendo ser el patrón una sola persona y si son diversos patronos, el Sindicato podrá celebrar contrato colectivo con cada uno de éstos, como por ejemplo: el "Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción," recientemente ha celebrado Contratos Colectivos con cada una de las empresas e ingenieros dedicados a esa rama, siendo en total 47 Contratos Colectivos los que se firmaron en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el mes de septiembre de este año.

El Contrato Colectivo, siempre es solemne, -- porque debe otorgarse por escrito, en tres ejemplares -- firmados por las partes contratantes de conformidad al

Art. 231 del Código de Trabajo. El plazo de duración lo determino el Art. 229 del mismo Código, el cual puede ser 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 por lo menos el porcentaje del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa a que se refiere el Art. 226 del Código de Trabajo.

Algo que merece especial mención es que, cualquiera de las partes puede pedir, aún antes de la terminación del plazo o de su prórroga, la Revisión del Contrato Colectivo, si las condiciones de la empresa varían sustancialmente. Las anteriores leyes de trabajo autorizaban la revisión del Contrato Colectivo cuando las condiciones del país variaren, lo cual es considerado ilógico. Con razón, la Honorable Corte Suprema de Justicia, razonó la disposición en forma atinada en su dictamen constitucional sobre el cambio referido en el Proyecto de Código de Trabajo, así:

"El cambio que sufre la disposición, consiste en que el derecho a pedir la revisión no dependerá de la variación de las condiciones económicas del país, si no de la variación sustancial de las condiciones económicas de la empresa, lo cual resulta más de acuerdo con la Doctrina del Derecho del Trabajo, pues, si el Contrato Colectivo contiene el derecho de empresa, integrada por el Capital y el Trabajo, lo lógico es que sean las variaciones económicas de la empresa y no las del país, las que puedan influir en la determinación de si conviene o no poner en movimiento el mecanismo de la modificación o revisión del Contrato Colectivo, y de ese modo la norma se adecúa más a la realidad, ya que muy bien puede suceder que las condiciones económicas del país sean bonancibles y las de la empresa precarias, caso en el cual justo resulta dar al patrono el derecho de pedir la revisión para lograr de su parte una disminución de salarios; o que las condiciones del país se pongan malas y las de la empresa magníficas, caso este último en el que no sería justo que el Sindicato careciera del derecho de pedir la revisión, con miras a un aumento de salarios".

El Contrato Colectivo es hasta ahora la máxima garantía y la mejor conquista obtenida por los trabajadores salvadoreños desde mil novecientos cincuenta y su mantenimiento ha sido posible solo debido al esfuerzo organizado de aquéllos y a sus luchas sindicales. -- Consideramos que su implantamiento debe hacerse general

para que con ello se llene el fin que se persigue, cual es el de obtener mejores salarios para los obreros, de acuerdo a sus necesidades y las de su familia, mejor régimen de trabajo compatible con su salud y condiciones físicas y en general alcanzar mejores condiciones de trabajo en la empresa.

El Art. 229 mencionado, nos señala los requisitos que debe de contener todo Contrato Colectivo, es decir nos indica su CONTENIDO: a) lugar y fecha de otorgamiento; b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan; c) La fecha en que comenzará su vigencia y duración; d) Cláusulas que determinen las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo, celebrados o por celebrarse, en las empresas de que se trate; e) Cláusulas que determinan los derechos y obligaciones de las partes contratantes; f) Cláusulas que garanticen su ejecución y eficacia y g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

3 = VENTAJAS DEL CONTRATO COLECTIVO:

1a.) Es fuente del Derecho con plena validez y obligatoriedad.

2a.) Sirve para concretizar el Derecho; las normas del Derecho del Trabajo se hacen concretas en el Contrato Colectivo.

3a.) Tiene como misión mejorar en beneficio de los trabajadores el derecho legislado, ya que este da a los trabajadores prestaciones mínimas que se pueden mejorar con el Contrato Colectivo.

Por otra parte, existe la idea de creer que el Contrato Colectivo de Trabajo, únicamente beneficia a la clase trabajadora, idea que consideramos completamente equivocada, por cuanto beneficia también a la parte patronal.

Veamos separadamente, algunos beneficios que el Contrato Colectivo reporta para los trabajadores y para los patronos:

Beneficio para los Trabajadores:

A- En primer término y principalmente con el Contrato Colectivo se obtiene el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros.

B- La aplicación del principio de igualdad de salarios para los obreros, en una misma empresa y en idénticas circunstancias, se obtiene por la contratación

colectiva.

C- El Contrato Colectivo es un medio positivo de hacer factible la creación de servicios sociales en favor de los trabajadores; tales como clínicas médicas, cooperativas, guarderías, comedores, escuelas, seguros, etc.

D- Lo que es más importante, los trabajadores pueden obtener a través de los Contratos Colectivos, -- una justa participación de las ganancias de la empresa.

Beneficio para los Patronos:

A- En primer lugar, el patrono logra mantener la paz en su empresa durante la vigencia del Contrato Colectivo.

B- El principio de igualdad de salarios, al adoptarse en el Contrato Colectivo, protege al patrono contra exigencias futuras infundadas.

C- Permite al patrono hacer un cálculo previo más aproximado del costo de producción y con ello un -- planeamiento racional y seguro de las operaciones industriales.

D- El mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador redundo en un mayor rendimiento de parte del mismo y por consiguiente en mayores ingresos para -- el patrono.

4 = EL CONTRATO COLECTIVO EN LOS ENTES DESCENTRALIZADOS:

La Constitución Política de 1962, consignó el principio de que "los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-Autónomas, tienen el derecho de -- asociarse en forma de Sindicatos" y consecuentemente a celebrar Contratos Colectivos. El Código de Trabajo en la parte final del Art. 3 como la excepción de la regla general establecida en el mismo, dispone: Se exceptúa -- el caso de los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas, quienes tendrán -- derecho a constituir Sindicatos y a contratar colectivamente.

En efecto, esta excepción consignada en el -- Art. 3 del Código de Trabajo viene a ser una excepción de la excepción a la regla consignada en el Artículo -- dos del mismo Estatuto. Como se puede ver, al consignar se esta disposición en el Código, se ha ensanchado el -- ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, dado que en un principio solamente se trata de proteger al traba

ador frente al pctrono y tomando en cuenta que el Estado ha tenido que irse mezclando en aspectos cada vez más variados para la consecución de sus fines sociales, es - que también se pasó a proteger a los empleados y obreros de los entes descentralizados.

La disposición que estudiamos hace referencia a Empleados y Obreros. En un principio la Legislación Social fué estrictamente una Legislación Obrera y por extender su campo de aplicación se pasó a proteger a los empleados y obreros de los entes descentralizados.

La disposición que estudiamos hace referencia a Empleados y Obreros. En un principio la Legislación Social fué estrictamente una Legislación Obrera y por extender su campo de aplicación se pasó a proteger a los empleados. El criterio de diferenciación entre obrero y empleado ha oscilado en nuestro ambiente práctico y unas veces se ha utilizado como distintivo el "sistema de remuneración"; quienes ganan un sueldo mensual se consideran empleados y quienes ganan un jornal diario, semanal o quincenal, obreros; pero ésta no es norma segura para la diferenciación, porque puede suceder lo contrario. En la Doctrina Europea predomina el "criterio de colaboración"; según éste, para que quien trabaja sea considerado como empleado debe de desempeñar funciones de colaboración en la administración o dirección de la empresa, - ya sea desde el punto de vista interno, ya desde el punto de vista de sus relaciones para con terceros. Sustentamos que la corriente que debe servir de distinción sea base del elemento intelectual o material que predomina - en el servicio prestado; así cuando predomina el esfuerzo manual se trata de un obrero y cuando predomina el esfuerzo intelectual, se trata de un empleado. Este criterio, aunque de carácter relativo, tiene más fácil aplicación práctica y suscita menos problemas que el de colaboración.

Ya dejamos sustentado en el apartado número -- cinco del Capítulo segundo, que los servidores del Estado que son contratados por la vía privada pueden formar asociaciones y contratar colectivamente, pues sus relaciones se regulan por el Código de Trabajo; ello constituye la excepción a la regla de que los empleados públicos propiamente tales, carecen de ese derecho y por consecuencia no están facultados para contratar en forma colectiva.

Pero, como una consecuencia de la Doctrina que desconoce la personalidad del Estado y el derecho subjetivo de los gobernantes, emanado de la soberanía nacional, se produce por primera vez en El Salvador, un movimiento tendiente a dar autonomía a los servicios públicos, descentralizando el Estado por funciones; ejemplos

recientes son la creación de ANDA (Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados) y de ANTEL (Administración Nacional de Telecomunicaciones). Las leyes de creación u orgánicas de cada uno de dichos organismos determinan jurídicamente su organización y funcionamiento, la clase de funcionarios, empleados y obreros, fijando sus atribuciones, sus deberes y sus responsabilidades, dentro de normas establecidas en los Estatutos de su constitución.

Estos empleados y obreros al ser despojados - en su calidad de públicos, se verán en la necesidad de asociarse sobre nuevas bases y con características especiales apoyados en la parte final del Artículo 3 del Código de Trabajo.

En esa forma se organizará el sindicalismo de los servidores de los entes descentralizados, que realmente será un movimiento complejo, que va a revestir diferentes formas según las diversas entidades autónomas o semi-autónomas y provocará la formación de tantos Sindicatos como entidades haya, pudiendo constituir estos, una vasta federación que desde luego puede tener influencia en la transformación política del Estado. Pero resulta que las dichas organizaciones no podrán emplear en su acción sindical los medios de lucha que, como la huelga, implican una suspensión o perturbación de un servicio público, a menos que se sujeten a la regulación que para estos casos se ha establecido. Por eso opinamos, que los diferentes servicios descentralizados organizados en plan sindicalista, se deben coordinar en sus funciones y responsabilizarse para garantizar una enérgica disciplina funcional, pues es necesario asegurar para los integrantes la remuneración, los ascensos, la permanencia en sus empleos, todo de acuerdo con un sistema previamente estudiado y de fácil y expedita aplicación práctica.

Y es que la ventaja más grande que tiene el establecimiento de la descentralización del Estado por servicios, consiste en que entrega a los técnicos la dirección de los servicios nacionales, evitando así que se deje en manos de incompetentes nombrados por simpatías personales o con carácter político. Aunque presenta el inconveniente de la escasa cultura media, la cual no se ha terminado de formar todavía en nuestro país, - pues no hay una conciencia clara de la formación profesional y social y hasta hoy día que la Universidad trata de fomentar.

Efectivamente, consideramos que la descentralización no presenta mayores inconvenientes prácticos, - pues la concesión de autonomías especiales a muchos --

servicios públicos es de vital importancia, como lo es - darle plena a la Universidad, al Ferrocarril de El Salvador, a las Cajas de Crédito, al Instituto Salvadoreño de Fomento Industrial (INSAFI), al Banco Central de Reserva de El Salvador, etc., porque existen razones especiales que demuestran que, sin la suficiente autonomía dichos - servicios no podrán funcionar normalmente y con provecho para la nación. Solamente el porvenir demostrará - si es posible llegar a una completa descentralización - administrativa por servicios públicos, después que se - haya tenido la experiencia de la sindicalización de los obreros y empleados y de la contratación colectiva. Has to ahora, sólo existe un Sindicato ya formado, el "Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador" que es tá negociando el primer Contrato Colectivo con un ente autónomo, la Comisión Ejecutiva del Puerto de Acajutla (CEPA). Felizmente este contrato se está negociando vo luntariamente, pero con algunos tropiezos, de los cuo - les veremos algunos en el siguiente apartado.

5 = ALGUNOS OBSTACULOS QUE OFRECE LA CONTRATACION COLEC-
TIVA EN LOS ENTES AUTONOMOS Y SEMI-AUTONOMOS:

A)- SALARIOS: Uno de los principales objetivos de la contratación colectiva es obtener salarios mejores para los trabajadores y se pregunta: Cómo podrían obli-- garse a tales entidades en esa materia, siendo que todos ellos deben de someter su ley de salarios a la aprobac--- ción de la Asamblea Nacional Legislativa?.

Consideramos que es lógico que si se aumentan los salarios y las prestaciones a través de un Contrato Colectivo, la entidad autónoma que se ha obligado con el respectivo Sindicato, al elaborar su presupuesto debe de proyectarlo conforme los aumentos experimentados, los - cuales deben de justificarse al presentarse el proyecto de presupuesto de la entidad a la Asamblea Legislativa, quien no dudamos le daría su aprobación al nuevo presu-- puesto presentado con las cargas de los aumentos de sa- larios y prestaciones, siendo que se justifica el aumen- to por tratarse de favorecer a la clase trabajadora y -- ahí tenemos ya la primera experiencia: ANTEL en un pro- yecto de presupuesto reforzando los gastos de 1963, in- cluyó como prestación de aguinaldo el 100% del salario devengado en un mes y la Asamblea lo aprobó sin tropie- zos.

B)- PLAZOS: El Plazo del Contrato Colectivo, - de acuerdo al Código de Trabajo puede ser de uno a tres años. De celebrarse contratos con plazos de un año, no se obtendría de las entidades, las ventajas de la contra tación colectiva y si se piensa celebrar contratos con -- plazo de 2 ó 3 años, se tropezaría con el precepto cons

titucional que prohíbe comprometer fondos de ejercicios fiscales futuros.

En efecto, el Artículo 125 de la Constitución Política, prohíbe comprometer fondos de ejercicios fiscales futuros. Por otra parte, el Art. 229 inciso 2o.- del Código de Trabajo, autoriza para celebrar Contratos Colectivos por un año o más, hasta tres años como máximo. Opinamos que la misma Constitución autoriza presupuestos bienales, es decir para dos años y en todo caso si se firman con dichas Entidades contratos por período de un año, prorrogables, no se comprometen fondos futuros de la nación, pues por algo son estos Entes Autónomos no sólo de nombre, sino también pueden disponer de bienes y partidas especiales.

C)- RESPONSABILIDAD PECUNIARIA: De conformidad al Art. 237 del Código de Trabajo, el patrimonio de la empresa patronal responderá preferentemente por las obligaciones que origine un Contrato Colectivo de Trabajo. Al respecto se ha especulado si tal disposición se aplica a las Instituciones Oficiales Autónomas o si están exentas de acuerdo al criterio comúnmente admitido de que los bienes del Estado no pueden ser objeto de embargo.

Con relación a este delicado punto, podemos sostener que las Instituciones Autónomas y Semi-Autónomas son Entes descentralizados que tienen un patrimonio propio y a quienes se les confiere personalidad propia. El Estado ha otorgado a estas Instituciones poderes de administración, ante la imposibilidad material de que él mismo realice todos los actos que requiere el cúmulo cada vez mayor de cometidos estatales; --- por lo tanto tales entidades pertenecen al Estado, pero no son el Estado; sin embargo estos Entes se costean con fondos del Estado o se subvencionan del mismo motivo, por lo cual no pueden ser embargados sus bienes, al igual que los del Estado por tratarse de fondos públicos. Pero en todo caso es de vital importancia consultar el texto de la Ley de Creación u Orgánica de tal o cual Entidad; en el caso específico de CE-PA, el Artículo 7 fracción cuarta de su Ley de Creación, expresamente le prohíbe garantizar el pago de sus bonos y de sus otras obligaciones con sus bienes.

CAPITULO IV
DEL SALARIO MINIMO

1- DENOMINACIONES VARIAS:

Una de las grandes conquistas de los trabajadores de todo el mundo ha sido el implentamiento progresivo del Salario Mínimo. Yo se le llama Salario Justo, como lo señala León XIII; Salario Vital, como lo prefiere el profesor de Derecho Social de la Universidad de Montevideo, don Francisco de Ferreri; Salario Mínimo Vital del que nos habla Mario de la Cueva; Salario Familiar como lo refiere Ceferino Aznar, todas las denominaciones tienden a la misma idea de que se proporcione a los trabajadores un ingreso que les permita alcanzar el promedio de bienestar material que en cada momento todo medio social esté en condiciones de asegurar al mayor número de miembros de la sociedad.

2- DEFINICIONES:

c) Definición Legal: Salario Mínimo es la remuneración que cubre suficientemente las necesidades -- normales del hogar del trabajador, en el orden material, moral y cultural. Dicha definición legal de Salario Mínimo está basada en el Art. 182 No. 2o. de la Constitución Política y el Art. (122) del Código de Trabajo. El concepto referido únicamente hace relación con el salario mínimo en si, pero no con los elementos que por ley sirven para fijarlo, de los cuales hablaré oportunamente.

144

El Art. 77 del Código de Trabajo de Nicaragua, trata de definirlo así: que el Salario Mínimo deberá estar en relación con el costo de subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones y -- ser capaz de asegurar al trabajador un minimum de bienestar compatible con la dignidad humana. El Art. 44 -- del Código de Trabajo de Chile, lo define como aquél -- que no es inferior a los dos tercios, ni superior a -- los tres cuartos del salario normal o corriente, pagado en la misma clase de trabajo, a los obreros de las mismas aptitudes o condiciones, y en la ciudad o región -- en que se ejecute.

b) Concepto Doctrinal: Para Mario de la Cueva "el Derecho del Trabajo podrá constituirse sobre la -- idea del Salario Mínimo, pues, si la finalidad primordial de nuestro Estatuto es asegurar al hombre una existencia decorosa en la vida social la medida fundamental

tiene que ser dotarle de los elementos necesarios. La idea del Salario Mínimo es, precisamente, señalar el nivel mínimo en la escala social, abajo del cual la vida deja de corresponder a la dignidad y a la esencia de la persona humana".

Según don Mario de la Cueva, apoyado por Guillermo Cabanellas y don Jesús Castorena "El Salario Mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como Jefe de Familia. Este concepto es el que adopta el Art. 123 inciso 6o. de la Constitución Mexicana y es, en general, el que aceptan como tal los tratadistas citados.

e) Parangón entre las dos nociones: la legal y la doctrinaria. Si analizamos detenidamente los elementos y características de las definiciones (la legal y la doctrinaria) notamos que al relacionarlas guardan ambas una completa correspondencia: por cuanto la una se refiere insistentemente a un salario eficiente del obrero como jefe de familia y la otra a cubrir necesidades de orden material, moral y cultural, que en el fondo de su esencia son una misma cosa, es decir, procurar al trabajador una existencia decorosa.

3- RECOMENDACIONES QUE FUNDAMENTAN LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO:

Son abundantes las disposiciones que se han considerado para procurar la fijación del Salario Mínimo lo antes posible. Algunas de ellas son:

1a.) El Art. 223 del Código Internacional del Trabajo de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) que se refiere al convenio sobre los métodos para la Fijación de Salarios Mínimos;

2a.) Los Arts. 229 a 233 del mismo Código referentes a la Recomendación sobre los Métodos para la Fijación del Salario Mínimo;

3a.) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre adoptada por la Novena Conferencia Panamericana, celebrada en Bogotá, Colombia, en 1948, - que en su artículo 14 establece que los salarios deben asegurar un nivel de vida conveniente para el trabajador y su familia;

4a.) La Carta Internacional de Garantías Sociales, adoptada por la misma Novena Conferencia, Art.8.

Por otra parte, es digno de transcribirse el pensamiento de Pío XII que dijo en su discurso del 13 de Junio de 1943:

"La Iglesia no ha perdido ocasión de proclamar el salario familiar. Nuestros Predecesores y Nos mismos, con repetidas enseñanzas, no hemos desperdiciado ninguna ocasión para hacer comprender a todos vuestras necesidades y vuestras exigencias personales y familiares, proclamando como postulados fundamentales de la concordia social aquellas aspiraciones que lleváis en el corazón; - un salario que asegure la existencia de la familia y sea tal que haga posible a los padres el cumplimiento de su deber natural de criar una prole sanamente alimentada y vestida; una habitación digna de personas humanas; la posibilidad de procurar a los hijos una suficiente instrucción y una educación conveniente; la de mirar y adoptar providencias para los tiempos de estrechez, enfermedad y vejez".

Finalmente el Papa Juan XXIII en su trascendental Encíclica Mater et Magistra abordó el Problema del Salario así:

"Por eso creemos que es deber nuestro afirmar - una vez más que la retribución del trabajo, como no se puede fijar arbitrariamente; sino que ha de determinarse conforme a justicia y equidad. Esto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal, que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus familiares; pero exige además que al determinar la retribución se mire a su efectiva aportación en la producción y a las condiciones económicas de la empresa; a las exigencias del bien común de las respectivas comunidades políticas, particularmente por lo que toca a las repercusiones sobre el empleo total de las fuerzas laborativas de toda la nación, así como también a las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales de diversa naturaleza y amplitud".

En esta forma, como se podrá apreciar, se ha plasmado el Código de Trabajo, imprimiéndole la dinámica necesaria para que el Salario Mínimo sea una pronta realidad en El Salvador.

4- SALARIO REMUNERADOR; SALARIO MINIMO VITAL Y SALARIO MINIMO INDUSTRIAL:

Salario Remunerador, es el que justamente corresponde al trabajo que se ejecuta, tomando en cuenta la clase del mismo, la cantidad, la calidad y otros elementos relacionados con el tiempo, modo, lugar de ejecución del trabajo, etc.

El Salario Mínimo, es la remuneración menor - que se le paga al trabajador como contraprestación de - sus servicios; pero este mínimo, puede ser injusto por- que se compensa la energía y los conocimientos técnicos empleados en el trabajo. Como afirma de la Cueva, el - salario mínimo corresponde a los trabajadores más ele- mentales, en cambio si se pagara la misma cantidad al - obrero no calificado que al técnico, se estaría come- tiendo respecto del segundo, una notoria injusticia.

En este orden de ideas se puede decir, que -- cuando el trabajo sea mayor o cuando se requieran cono- cimientos especiales, la remuneración deberá ser mayor; así, lo fatigoso del trabajo, las condiciones de insegu- ridad, las condiciones antihigiénicas, son tantos otros elementos que deben tomarse en cuenta para fijar el sa- lario remunerador.

Salario Mínimo Vital, es el que se fija en -- atención a las necesidades del trabajador y

Salario Mínimo Industrial, el que atiende a de más a las posibilidades de la industria; lo que signifi- ca que el Salario Industrial sería un Salario Mínimo Va- riable en las distintas actividades industriales; no en cuanto a que pudiera reducirse al mínimo vital, sino al contrario, en cuanto que sería posible fijar salarios - mayores en aquellas industrias prósperas que se encuen- tren en mejores condiciones económicas que otras.

A nuestro juicio esta distinción de salarios, no tiene ningún asidero en nuestra legislación laboral positiva pero creemos que se pueden obtener mediante la negociación del Contratos Colectivos.

5- SALARIO MINIMO IDEAL Y REAL:

Salario Mínimo Ideal, es la cantidad mínima - de salario para adquirir el nivel de vida normal de un trabajador y su familia, deseado por el Estado. El Sala- rio Mínimo Real, sería la suma mínima que atendiendo a las necesidades del trabajador y las condiciones de la empresa puede pagarse. A este respecto podemos afir- mar que no sería posible imponer de golpe el primero, - pues se correría el riesgo de destruir a las industrias, siendo entonces necesario proceder por etapas y aumen- tar paulatinamente hasta acercarse al salario mínimo -- ideal.

6- SALARIO NOMINAL Y SALARIO REAL:

El Salario Nominal significa para nosotros, el valor monetario de la retribución percibida por el trabajador. El Salario Real, es el que resulta del poder adquisitivo de la moneda; es decir del poder de compra del dinero. Un salario puede elevarse nominalmente y al mismo tiempo disminuir en su poder adquisitivo y ello es -- frecuente a las luces de la realidad cuando los precios de los artículos de consumo, suben o se alzan en forma -- desproporcionada con los aumentos experimentados en los salarios.

E. Pérez Botijo indicó que el Salario Real --- equivale a la capacidad de compra del trabajador conforme al salario metódico que recibe. Se fija su cuantía -- en relación al índice del costo de vida. Un salario puede ser elevado desde el punto de vista nominal y sin embargo, será un salario real bajo, si por ejemplo los -- precios de la vivienda, de los subsistencias y del vestido son altos. El Valor del salario depende entonces del valor intrínseco del dinero y del nivel general de los precios en el mercado.

7- IMPLANTAMIENTO PRACTICO DEL SALARIO MINIMO:

Desde que se promulgó la Constitución de 1950, -- para los trabajadores salvadoreños la mayor aspiración de éstos ha constituido el implantamiento práctico del salario mínimo.

Por primera vez en El Salvador, el primero de Junio de mil novecientos sesenta y uno, se dió la "Ley -- Transitoria de Fijación de Salarios Mínimos para Empleados de Comercio", por medio del Decreto No. 160 del Directorio Cívico Militar de El Salvador, publicado en el Diario Oficial No. 104, Tomo 191 de 9 de Junio del mismo año.

Dicha Ley, aunque deficiente, constituye el primer ensayo del implantamiento práctico del Salario Mínimo.

En su Artículo Primero, relaciona: "que mientras se emite la legislación adecuada para la fijación periódica de los salarios mínimos y mientras se efectúen todos -- los estudios y trabajos técnicos necesarios para ello, -- los empleados de comercio en establecimientos cuyo activo sea mayor de Diez Mil Colones (\$10.000.00), devengarán -- por lo menos tres colones diarios como salario básico -- por cada jornada ordinaria de trabajo diurno." Como se vé claramente, el fin se comprendió que un sector laborante de la población, los empleados de comercio, se encontraban en una situación tan precaria en materia de salarios, que el Estado para cumplir con sus fines de asegurar a los --

habitantes de la República el bienestar económico y la justicia social, se vió obligado a establecer el salario mínimo en forma transitoria para los empleados referidos, al cual tenían derecho, pues por la índole de los labores que desempeñan tienen que efectuar mayores gastos en su cuidado y experiencias personales por una parte y por la otra para que les permita llevar un nivel decoroso de vida.

Dicha Ley fué derogada por el Código de Trabajo (Art. 488 No. 34) pero el Artículo 486 del mismo Estatuto, no dejó perecer ese primer paso dado en la legislación salvadoreña en materia de salarios mínimos y dispuso: "Que en tanto no se fije el salario mínimo correspondiente, --- los empleados de comercio que laboren en establecimientos cuyo activo sea mayor de Diez Mil Colones, devengarán, por lo menos, tres colones diarios como salario básico por cada jornada ordinaria de trabajo diurno.

Por otra parte, el Código de Trabajo de El Salvador, promulgado el día 23 de Enero de este año, en San to Ana, contiene un Capítulo especial del Salario Mínimo que comprende de los Artículos 122 al 138, en el cual se regulan las formas generales, se organiza el Consejo Nacional del Salario Mínimo, se señala el modo de proceder a la fijación del Salario Mínimo y se establecen las obligaciones de los patronos con relación a permisión y acceso de empleados del Consejo para la obtención de información y otros datos.

§- DIVERSOS ELEMENTOS PARA LA FIJACION DE LOS SALARIO MINIMOS:

El Artículo 123 del Código de Trabajo, dispone, que para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo - el costo de la vida, la índole de la labor, o los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción. Como se puede apreciar esta disposición - del Código señala los principales elementos de juicio que deben concurrir para obtener la fijación del Salario - Mínimo, sin excluir por supuesto otros elementos que en - casos especiales deben de tomarse en consideración, pues consideramos que el Art. 123 relacionado, no hace una enumeración taxativa de los elementos que deben concurrir para la fijación del Salario Mínimo, sino que es de enumeración enunciativa, elementos que por estar determinados expresamente en el dicho Artículo pueden considerarse como PRIMARIOS y los que el Consejo Nacional del Salario Mínimo, tome en cuenta después de ellos, haciendo uso de - sus atribuciones en base al Art. 130 letra c), serán elementos SECUNDARIOS.

De manera que resumiendo, podemos agrupar los elementos mencionados en dos grupos, así:

Primarios: 1o. Costo de la vida
2o. Indole de la labor
3o. Sistemas de Remuneración
4o. Zonas de Producción.

Elementos para la
Fijación del Salario
Mínimo.

Secundarios: Los que el Consejo Nacional del Salario Mínimo de termine (en base al Art. 130 letra c) del Código de Trabajo).

9- ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE SIRVEN PARA FIJAR EL SALARIO MÍNIMO:

1o.) Costo de la Vida: A este respecto el Art. 124 del Código de Trabajo indica que para apreciar el Costo de Vida, deberá tomarse en consideración: los gastos ordinarios en alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia campesina u obrera, promedio.

La disposición mencionada señala que el costo de la vida, para la obtención de los salarios mínimos correspondientes, debe ser el de una familia campesina u obrera promedio; déndonos a entender claramente que se trata en el caso propuesto de un salario mínimo familiar absoluto e incluye en el ejemplo dado, tanto al trabajador del campo como al obrero de la ciudad, comprendiendo esencialmente a los dos grandes sectores laboriosos de la población salvadoreña, que como ya dejé expresado, son los trabajadores de la agricultura y los obreros manuales del radio urbano; siendo en consecuencia ello un gran avance de la legislación social.

El Artículo que comentamos especifica claramente las necesidades que deben estar comprendidas en la apreciación del costo de vida, como son: a) Gastos Ordinarios en Alimentación, indispensables para la subsistencia, b) Vestuario, elemental para la protección del cuerpo humano contra los factores del tiempo, c) Vivienda, sin el cual se expone a las inclemencias de la naturaleza, d) Educación, factor indispensable en el desenvolvimiento de los pueblos, e) Protección de la Salud, que de lo contrario significa calamidad o muerte y f) de una familia campesina u obrera promedio, que nos da la pauta para la calificación con criterio básico.

2o. y 3o.) Indole de la labor y Sistemas de Remuneración. Ambos tienen una relación íntima y por ellos es preciso hablar de estos dos criterios en un solo apartado.

La Indole de la Labor, esté empleado como naturaleza o calidad del trabajo que se desarrolle, es decir

el carácter de la fuerza de trabajo que se está ejecutando; como lo del obrero, peón, jornalero, etc.

De conformidad con el Artículo 125 del Código de Trabajo, los Salarios Mínimos se fijarán por Unidad de Tiempo, y se referirán a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias. El criterio que sigue nuestro Código Laboral para la fijación del salario mínimo es de la unidad de tiempo, lo cual ha considerado el legislador de mayor facilidad para el organismo correspondiente que es el Consejo Nacional del Salario Mínimo y por la regla general de que la mayoría de los trabajos por este sistema se estipulan.

El Primer Inciso del Art. 125 relatado se basa en el salario por Unidad de Tiempo, que es el corriente, consistente en que se determina el mismo, atendiendo sobre todo al tiempo, jornada diaria de trabajo, semana o mes, independientemente del resultado que se obtenga del trabajo realizado. En cambio en el de Unidad de Obra se toma en cuenta de manera principal, ese resultado.

De ahí que el inciso segundo del Art. 125 del Código de Trabajo, determine, que si el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea o destajo, ajuste o precio alzado, la remuneración que se pague deberá ser suficiente para un trabajador de mediano rendimiento, que labore en jornada ordinaria, obtenga por lo menos el salario fijado oficialmente. Notamos que los distintos sistemas de estipulación de salarios se complementan entre sí, los unos a los otros, por lo cual guardan correspondencia recíproca y que el legislador ha preferido primordialmente el salario mínimo por unidad de obra, pero que si se estipulan por unidad de obra, y otros mencionados, que no se abandone el espíritu, intención y finalidad del salario mínimo adaptarlos regularmente al sistema de unidad de tiempo.

El último inciso del Art 125 garantiza al trabajador o domicilio el derecho que tienen a devengar un salario mínimo. Esta disposición tiene su fundamento en el Art. 138 de la Constitución Política, que declara de manera imperativa, que el trabajador o domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado. Se desprende de ambas disposiciones, la del Código de Trabajo y la Constitución que aceptan la tesis de que el trabajador o domicilio, si bien es un trabajo sujeto a régimen especial, no obstante es un verdadero contrato de trabajo.

4o.) Zonas de Producción: son las distintas demarcaciones comprendidas en el país, las cuales por la naturaleza misma son distintas, ya que los factores naturales que ejercen influencia en ellas no son los mismos;

así por ejemplo no será el mismo salario mínimo que se de termine para la zona Santa Ana-Ahuachapán, el que se va a aplicar en la zona de producción Cabañas-Morazán. Aunque no se crea que son los linderos departamentales los que se tomarán en cuenta, sino que efectivamente zonas de producción en su sentido estricto.

10- DE LA PROPORCIONALIDAD Y DE LOS EFECTOS JURIDICOS DE LOS SALARIOS MINIMOS:

El Art. 125 inciso lo. parte final del Código de Trabajo, está basado en la doctrina de la proporcionalidad del Salario Mínimo con la jornada de trabajo, al establecer: cuando la jornada de trabajo sea menor de ocho horas pero mayor de cinco el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado. En cualquier otro caso, la remuneración será "proporcional".

En efecto, el salario por constituir una contraprestación debe ser justo, o sea proporcional a la calidad del trabajo y al tiempo que se empleó para realizarse.

Pero los salarios mínimos fijados por la autoridad competente, parten del hecho normal de que se ha elaborado en base de la jornada ordinaria de trabajo. Pero, - hay casos que por la naturaleza del servicio que se presta, se contratan trabajadores para que laboren pocas horas en su jornada; a éstos se les paga en proporción al tiempo que laboren, porque de lo contrario ningún patrono estaría en condiciones de contratar trabajadores para que laboren poco tiempo (menos de 5 horas diarias) porque sería una carga demasiado pesada al tener que pagarle el salario mínimo fijado.

Pero la ley ha establecido sus límites, en virtud de que la clase trabajadora por medio del Sindicato -- puede lograr una jornada menor que la legal y en este caso especial para que la clase laborante no pierda su espíritu de lucha, es que la ley muy inteligentemente ha aplicado -- la tesis de la proporcionalidad del Salario y la ha reducido a un límite justo; de ahí que la disposición que analizamos, proponga: cuando la jornada de trabajo sea menor de 8 horas pero mayor de 5, el patrono estará obligado a pagar el salario mínimo fijado. En cualquier otro caso, la remuneración será proporcional.

Por otra parte, el Art. 126 del Código de Trabajo, viene a determinar los Efectos Jurídicos inmediatos -- del Salario Mínimo. Veamos, al entrar en vigencia el rigor del Salario Mínimo, como toda norma jurídica obliga a los patronos a pagarlo y en consecuencia de ello no podrían pagar salarios inferiores al mínimo establecido, ni mucho menos el trabajador aceptarlos, ya que para ellos es un derecho irrenunciable; por ello el Artículo señalado, dice:--

los salarios mínimos fijados sustituyen de pleno derecho durante su vigencia, cualesquiera otros inferiores que se hayan estipulado.

El mismo Art. 126 del Código de Trabajo determina, que los salarios mínimos no implicarán, en ningún caso, negación o menoscabo de los derechos o ventajas que obtuvieren o hubieren obtenido los trabajadores en virtud de contratos individuales de trabajo; contratos o convenciones colectivas de trabajo, reglamentos o costumbre de empresa. Este segundo inciso del Artículo transcrito tiene su fundamento en el principio tradicional del Derecho del Trabajo que establece con mínimo de garantías dadas en favor de los trabajadores, las cuales pueden ser aumentadas o mejoradas, pero nunca negadas o disminuidas o lo que es lo mismo que se puede dar más de lo que la ley ordena, pero en ningún caso menor, ni aún con el consentimiento del mismo trabajador, porque ese conjunto de normas forman un haz de principios irrenunciables en favor de los trabajadores.

11- ORGANIZACION DEL CONSEJO NACIONAL DEL SALARIO MINIMO Y SUS ATRIBUCIONES.

Siendo a todas luces justa y necesaria la garantía de un salario mínimo para los trabajadores: el Art. 127 inciso 1o. del Código de Trabajo, crea el Consejo Nacional de Salario Mínimo, el cual funcionará como organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Soy de opinión que un Consejo o una Comisión o como quiera que se le llame, no funciona en forma correcta y acertada, pues tiene inconvenientes para reunirse y para tomar decisiones y sobre todo porque se le dificulta prestar un servicio técnico dada la naturaleza de su organización. Me parece que para un mejor desarrollo y aplicación del Salario Mínimo, debió crearse un organismo permanente como dependencia del Ministerio de Trabajo; un Departamento Nacional del Salario Mínimo hubiera sido preferible, con suficiente asesoría legal y económica, debiendo ser el Presidente o Director un economista o abogado con suficientes conocimientos en esa materia.

Tal como lo dispone el Art. 127 inciso 2o. el Consejo estará integrado por siete miembros: tres representarán el interés público, dos el interés de los trabajadores y dos el de los patronos; para estar en armonía con la Representación Proporcional recién adoptada en la Asamblea Legislativa será necesario que en vez de que hayan dos representantes de los trabajadores y dos de los patronos, con uno solo por sector bastaría y sería conveniente darle participación a dos o tres partidos políticos de las mayorías con un representante cada uno en el Consejo; ello para hacer más democrático el organismo.

Los incisos 3o. y 4o. del Art. 127, dicen: que

Los representantes del interés público serán designados -- por el Poder Ejecutivo, así: uno por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, otro por el Ministerio de Economía y otro por el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Los miembros designados por el Poder Ejecutivo deberán ser funcionarios o empleados del respectivo Ramo. Esta doble calidad es incompatible, por cuanto el funcionario o empleado desatiende sus labores remuneradas por -- dedicarse a otras también remuneradas con dietas; estos representantes debieron ser personas técnicas versadas en -- la materia, aunque no sean empleados o funcionarios del -- Ramo respectivo, pues se dá el caso que en el Ministerio que designa no hay un empleado que conozca del asunto.

La elección de los representantes del interés -- de los trabajadores y de los patronos se llevará a cabo -- de conformidad con el reglamento respectivo, reza el Art. 127 inciso 5o.- Si el Artículo en comento reglamentó la -- nominación de los tres representantes por el interés pú-- blico, también debió decir que los representantes de los trabajadores serán escogidos por el Ministerio de Trabajo de una lista de candidatos que presentarán los organis-- mos sindicales con personería jurídica y que los represen-- tantes patronales, escogidos también por el Ministerio de Trabajo de la lista que presenten las Asociaciones Patronales. Además debió señalar los requisitos que deben llenar los representantes, tales como ser salvadoreño por nacimiento, ya que a los nacionales interesa el mejoramiento de sus condiciones de trabajo; mayores de 25 años, --- edad suficiente para entender los problemas que atañen a los ciudadanos salvadoreños; ciudadanos en el ejercicio -- de sus derechos civiles y políticos y que tengan una instrucción suficiente en materia de salarios mínimos.

El Art. 128 del Código de Trabajo, determina -- que el representante del Ministerio de Trabajo y Previ-- sión Social será el Presidente del Consejo, lo cual nos -- parece acertado, porque es el Ramo correspondiente en esa materia; pero propongo que éste debe ser permanente y -- con suficiente cesoría legal y económica para que puedan llevar a efecto estudios de verdadero alcance técnica.

La duración de las funciones de los Miembros -- del Consejo está señalada en el Art. 129 del Código de -- Trabajo, lo cual es de dos años. Para estar más acorde -- con el Art. 137, sus funciones debieron ser por tres años, porque los salarios mínimos fijados se revisarán cada --- tres años por lo menos; en el caso planteado puede darse el caso que un Consejo no esté conforme con un salario mí-- nimo establecido y quisiera revisarlo, pero sus funciones se lo impedirán; dado el caso que sólo duran sus funcio-- nes por dos años.

El Art. 130 del Código de Trabajo, enumera las atribuciones del Consejo Nacional del Salario Mínimo, así:

a) Elaborar y proponer periódicamente al Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, proyectos de Decretos para la fijación de salarios mínimos;

b) Proponer al Poder Ejecutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, la modificación de los tarifas de salarios mínimos fijados por decreto, cuando varíen sustancialmente las condiciones que determinaron su fijación;

c) Prescribir normas para la estimación del costo de vida y de los elementos de juicio que, de conformidad al Art. 123, deben tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo;

d) Integrar las comisiones que considere necesario para investigar los elementos a que se refiere el literal anterior;

e) Elaborar su Reglamento Interno.

12- PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO:

El Art. 133 del Código de Trabajo y siguientes hasta el Art. 137 establecen el modo proceder a la fijación del Salario Mínimo; procedimientos que nos parece un tanto abreviado y que debió consignarse en un Capítulo aparte en el Libro IV del Código de Trabajo, porque es un verdadero proceso y precisamente es el libro de la materia del Código, por lo que consideramos que la Sección Tercera del Capítulo II del Título Tercero del Libro Primero, esté fuera de orden en el Código, aunque no es materia jurisdiccional, sino procedimientos administrativo y por ello debió colocarse donde se encuentra.

En el Artículo primeramente citado, se lee, que el Consejo Nacional de Salario Mínimo procederá a fijar las tarifas de salarios mínimos de conformidad al Art. 123, oyendo la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica. Fijar es determinar, señalar las tarifas de salarios mínimos, los cuales serán las Tablas o Tabuladores de valor mínimo que se pagarán a los trabajadores de un determinado sector de la producción, por ejemplo el de la construcción, de la producción del café, de la caña de azúcar, etc. los que consideramos más importantes en el proceso de desenvolvimiento de nuestra economía.

Los principios que inspiren el Art. 123, son como ya dejamos establecido: a) el costo de la vida, b) la índole de la labor, c) los diferentes sistemas de re-

muneración y d) las distintas zonas de producción. Por otra parte agregamos los otros elementos de juicio que deben de tomarse en consideración para la fijación del salario mínimo, de acuerdo al Art. 130 letra c) del Código de Trabajo. El Artículo dispone además, como requisito fundamental que se mande oír la opinión del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación Económica, lo cual debe ser así por ser éste, el organismo que dirige y planea la política económica del país.

Al fijarse las tarifas en forma definitiva, el Consejo Nacional de Salario Mínimo, elaborará el proyecto de decreto y lo someterá a la aprobación del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social y si el respectivo Ministerio lo aprueba, ordenará su publicación en el Diario Oficial y entrará en vigencia a los treinta días de su publicación.

Ahora bien, si el Poder Ejecutivo no aprueba el proyecto de decreto, lo devolverá al Consejo para su "RECONSIDERACION". Lo podrá devolver para nuevo estudio, es decir para que se considere su aplicación; ya sea porque no se ajusta a la realidad o porque tiene deficiencias de técnica; debiendo el Consejo hacerle las modificaciones que considere pertinentes.

Pero el Poder Ejecutivo puede devolver el proyecto de decreto para su reconsideración, los veces que estime necesarias. En la discusión del Proyecto del Código, el diputado por el Departamento de Chalatenango, obrero Julio César Tejada sostuvo la tesis de que a lo más, tres veces podía devolverse el proyecto de decreto aludido y no las veces que estime necesarias, ya que ello ocasiona en dados casos que nunca se llegue a aprobar; opinión a la cual me adhiero por ser atinada y conveniente, pues bastaría que el proyecto se devuelva dos o tres veces para su reconsideración y no dejarlo interminable al estarlo remitiendo tantas veces.

Una vez aprobado el decreto, dice el Art. 136 del Código de Trabajo, el Consejo procederá a hacerlo del conocimiento de las partes interesadas; es decir a notificarlo a los trabajadores que son la parte interesada porque a ellos beneficia, para que se den cuenta del contenido y alcances del decreto; y los patronos tienen la obligación similar a la del Art. 16 del Código, de colocar ejemplares del decreto y sus instructivos, en sitios visibles para que los obreros puedan leerlos y enterarse de las tarifas de salarios que en adelante se aplicarán en la Empresa.

13- ARGUMENTOS EN CONTRA Y EN FAVOR DEL IMPLANTAMIENTO DEL SALARIO MINIMO:

El Doctor Alberto Ulloa Castro en su conferen-

cio dictada en el mes de Agosto de este año. en la Escuela de Comando y Estado Mayor, sobre "El Salario y sus -- Prouecciones Sociales y Económicas", expuso en síntesis, que los argumentos que se han expuesto tanto en contra -- como en favor del implantamiento práctico del Salario Mí-- nimo, son:

ARGUMENTOS EN CONTRA:

1o.) Que el salario se rige indefectiblemente por la ley de la oferta y la demanda en una economía de corte liberal;

2o.) Que la tasa fijada por la ley será siem-- pre burlada si la cuantía se oparte, por elevarse dema-- sado, del orden y nivel corriente de la vida;

3o.) Que si se fijan salarios superiores, és-- tos harán imposible la producción, y si a la inversa se fijan inferiores, éstos occrearán la baja de los salo-- rios que cntes de entrar los mínimos en vigencia se paga-- ban;

4o.) Que los salarios mínimos fijan salarios -- promedios en consideración no al trabajo de los más ap-- tos sino en relación a las capacidades de los trabajado-- res de mínimo rendimiento;

5o.) Que el aumento de salario trae como con-- secuencia el aumento de los precios, debido a que el pro-- ductor traslada el gravamen al consumidor, y como los -- trabajadores son a como parece ser si no más bien de ope-- riencia;

6o.) Que en la industria del país en donde se han implantado salarios mínimos, se encuentran en condi-- ciones inferiores de competencia con referencia a las de más industrias de los otros países donde no existen, por lo que aconsejable es que estos sistemas de salarios mí-- nimos se fijen por convenios internacionales, cuestión -- que no es nada fácil de obtener.

ARGUMENTOS EN FAVOR:

1o.) Eleva los niveles de vida de la clase tra-- bajadora en los órdenes material, moral y cultural al -- proporcionarle el medio necesario para ello;

2o.) Constituye un incentivo a la capacidad -- productiva del trabajador; estimula al empresario a adop-- tar métodos más técnicos en los procedimientos de fabri-- cación y modifica los utensilios y maquinarios, que para ellos emplea.

3o.) Elimina toda empresa deficiente, crónica o parasitaria;

4o.) Aumenta la producción como consecuencia de que sube el volumen de los consumidores;

5o.) En el ámbito social inyecta vitalidad en la raza, evita el pauperismo, disminuye los cuadros de mortandad y evita al Estado la erogación de cuantiosos fondos destinados a gastos de asistencia social y cargas benéficas.

14- POSICION PERSONAL EN CUANTO A LA APLICACION DEL SALARIO MINIMO:

Debe ser el Estado el que debe de intervenir por la aplicación y cumplimiento de las normas sobre Salario Mínimo; pero esta intervención debe de ser regulada en forma asentada más que en cualquier otra clase de relaciones jurídicas, pues sólo así se garantiza a los trabajadores la oportunidad de alcanzar un nivel decoroso de vida. Por ello es que justificamos la intervención del Estado en la regulación y vigilancia del cumplimiento de las normas sobre Salario Mínimo, ya que al Estado corresponde garantizar el Regimen de Derechos Sociales establecido por la Constitución.

Afirmamos que no debe abandonarse el libre juego de las fuerzas de los individuos dicha regulación y vigilancia, pues ello nos llevará a la situación precaria en que siempre han vivido los trabajadores salvadoreños sujetos a la explotación del hombre por el hombre.

En razón de eso, sustentamos las tesis de la "Imperatividad Absoluta del Derecho del Trabajo", porque la existencia de las relaciones entre el Capital y el Trabajo no dependen de la voluntad de trabajadores y patronos, sino que tienen carácter de necesidad. El Derecho del Trabajo como todos sabemos es un Derecho Nuevo Imperativo, que forma parte de los Derechos Sociales, que, como tales deben ser respetados por los particulares y el Estado mismo. Asimismo el Derecho del Trabajo nació para evitar que los económicamente débiles fueran explotados por los monetariamente fuertes y si se continuara aplicando el principio de la autonomía de la voluntad; esto es, que los patronos quieran pagar los salarios que se les antoje, jamás se llegará a implantar un salario mínimo justo; de ahí que consideramos la voluntad de los patronos para el aumento de los salarios como falsa, por cuanto mientras más ganan, menos pagan a sus trabajadores; pero con el implantamiento del Salario Mínimo por parte del Estado, se asegura a los trabajadores una posición privilegiada que les permite alcanzar una libertad económica que nunca han tenido.

Además, somos de opinión, que así como el Estado interviene en la regulación de los salarios, asimismo debe de intervenir en la regulación de los precios, pues si los precios de los artículos de consumo suben en forma desproporcionada al aumento de los salarios, la corrección ascensional de los primeros jamás alcanzará a los segundos y es por ello que el Estado debe de asegurar una política de salarios altos y precios bajos; porque de lo contrario el aumento de los salarios o la implantación del Salario Mínimo no resuelve el problema del estado económico pobre en que se encuentran los hogares de los trabajadores salvadoreños. Si se logra por una parte el aumento de los pagos; es necesario controlar el costo de producción y el alza inmoderada de los artículos de primera necesidad, ya que si no se logra no se resuelve el problema del alto costo de la vida en nuestro país.

De manera que si por parte de las autoridades no se estudia la política de altos salarios y precios bajos, la implantación del Salario Mínimo, no es la solución del problema económico de los obreros nacionales. En conclusión podemos reiterar que el Estado no debe abandonar su principio intervencionista y dejar que los particulares recurran a situaciones que agraven el problema planteado; debe de imponerse la tasa de salarios, y controlar se los precios. El método de fijar el nivel mínimo de los salarios por medio de decretos del Gobierno es un sistema necesario que ya no admite opositores, de lo contrario la situación de los asalariados se empeora al dejarlo a la libre voluntad de los empresarios.

CAPITULO V.-

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE

DERECHO

1 - UBICACION DEL MOVIMIENTO OBRERO EN EL TIEMPO:

Para tener una noción y poder comprender mejor el movimiento obrero a través de los tiempos, es necesario conocer su historia, las causas que le originaron, - la evolución y fines que persigue.

En la historia, se conocen tres periodos que - los distribuimos así:

- a) Edad Antigua, que comprende desde los tiempos más remotos hasta la muerte de Teodosio (395 años antes de J.C.).
- b) Edad Media, desde 395 hasta la toma de Constantinopla por los turcos en 1453.
- c) Edad Moderna, desde 1453 hasta fines del Siglo XVIII.
- d) En la Edad Antigua, los autores citan como un antecedente de las asociaciones gremiales las rebeliones que llevaron a cabo en la más remota antigüedad los esclavos de los Reyes de Egipto.

En Roma y en Grecia, los trabajadores del mismo oficio, tales como los panaderos, - orfebres, salchicheros, molineros, herreros, sastres, canteros, etc. formaban asociaciones y rendían culto a un Dios Pagano que protegía a los del oficio. Además en Roma se les llamó Colegios y tenían un carácter religioso y mutualista; predominando en esa época - la economía familiar.

Los Colegios Romanos, celeraron pronto desarrollo y tuvieron participación en la política, lo que fue una de las causas de su decadencia; caen con el desmembramiento del Imperio Romano. Se resume esta edad, afirmando que no existieron asociaciones de trabajadores semejante a los sindicatos modernos.

En la Edad Media, predominó la economía artesanal y la producción estaba destinada únicamente al abastecimiento de la ciudad. No se conocieron organización de trabajadores como los sindicatos actuales. No obstante existieron asociaciones que desarrollaron fines de carácter laboral, las cuales recibieron el nombre de "CORPORACIONES".

Las Corporaciones se desarrollaron rápidamente, y en el Siglo XIII existieron en los países de Europa con nombres distintos; en Bélgica se les llamó Cuerpos, en Francia, Maestras, en Italia los Artes, en Alemania Hermandades, en España Gremio y en Inglaterra Trade Gildes.

Las Corporaciones, se organizaban de tres grupos, que los constituían los Maestros, Compañeros u Operarios y los Aprendices.

Los principales fines que perseguían eran tres, uno económico, otro político y el social.

En el económico, se preocupaban de limitar la producción, de controlar la venta de artículos y de eliminar la superproducción. Fin político, el de garantizar la libertad y en el fin social, el de evitar la competencia, limitar el número de operarios y de garantizar al consumidor.

Entre las causas que originaron la decadencia de las Corporaciones, se cuenta, el antagonismo entre maestros y compañeros, la Revolución Francesa, la Transformación de la economía artesanal en industrial, el desarrollo de las vías de comunicación y la transformación del comercio local en internacional.

Así, las causas que contribuyeron al origen del sindicalismo moderno son: la decadencia de las corporaciones, los principios igualitarios de la Revolución Francesa, el maquinismo y el capitalismo.

2 - SOCIEDADES ARTESANALES.- ANTECEDENTES:

El desarrollo de la política social especialmente la parte que en esencia se refiere a los movimientos obreros sindicalistas, se encuentra ligado, no sólo al resto de los países centroamericanos, sino a México, este

país tuvo gran influencia en el inicio del desarrollo sindical en El Salvador. Pero puede asegurarse que fue en el año de 1860 cuando la artesanía de El Salvador comenzó a organizarse y esto se debió a que el Capital General Gerardo Barrios, hizo saber en un bando municipal el 24 de noviembre de 1859, que era obligación de los artesanos y obreros pasar a matricularse en un registro especial que para tal efecto se llevaría y resultó que en el primer año habían 420 obreros y artesanos "registrados", habiéndose fundado el 22 de enero de 1860, la Sociedad de Artesanos de El Salvador, Esta sociedad se unió con otras de menor importancia y el 20 de octubre de 1872, integraron la Sociedad Artesanos de El Salvador "La Concordia". Dicha sociedad, recibió el apoyo de los gobernantes, que le ayudaron a progresar en el terreno cultural y social y recibió por fin su personería jurídica el día 18 de noviembre de 1907, por Acuerdo Ejecutivo publicado en el Diario Oficial de esa misma fecha.

Por iniciativa del doctor Rafael Severo López, el 20 de marzo de 1904, en acto especial verificado en el antiguo Teatro Nacional, se fusionaron las Sociedades La Concordia, Excelsior, Unión de Obreros y Fraternal de Sastres, habiendo nacido La Sociedad de Obreros de El Salvador Federada. Esta Sociedad durante el curso de su existencia verificó luchas sociales en los terrenos socio-económicos y culturales y propició la celebración del Primer Congreso Centroamericano de Obreros en 1911 y en 1912, luchó por la consecución efectiva de la jornada laboral de ocho horas de trabajo, la cual vino a lograrse durante la administración del doctor Pío Romero Bosque.

Entre los años 1907 y 1918, tuvieron existencia legal, otras sociedades artesanales, entre las que se destacaron, la Sociedad Fraternidad de Obreros, las Ligas Ferrocarrilera y de Zapateros, la Sociedad de Periodistas, la Sociedad de Empleados de Comercio y otras de menor categoría que no tuvieron gran preponderancia en el desarrollo social de los trabajadores.

En 1918, durante la administración de don Carlos Meléndez, se organizó la "Liga Roja", la cual contaba con la protección del gobierno. Dicha liga se asegura no tenía ideología comunista, siendo su principal objetivo el de obtener un mejor nivel social para los obreros, pero en esa época ese modo de pensar daba lugar a creer que su doctrina era ésc.

El 25 de diciembre de 1922, durante la administración de don Jorge Meléndez, la Liga Roja, quiso probar su fuerza social y la capacidad de su organización y se lanzó a las calles en una gran manifestación política, la que como siempre fue disuelta por la fuerza de

los armas. Fue en 1922 en que apareció la tendencia de organización sindical de los trabajadores, cuando grupos de obreros procedentes de México llegaron a El Salvador y Guatemala, con el propósito de interesar a los trabajadores en la organización de sindicatos para la defensa de sus intereses. De ese modo, se integró una comisión guatemalteco-salvadoreña, que recorrió el resto de los países centroamericanos y formó la Confederación Obrero Centroamericana (COCA).

En 1927, el doctor Alfonso Quiñónes Molina, disolvió la Liga Roja y en 1928, se celebró en nuestro país el 4o. Congreso Anual de la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador; en dicho Congreso se acordó luchar por la supresión del Estado de Sitio y eliminar prácticas militares en el Instituto Nacional.

En el año de 1930, la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador, tuvo la dirección ideológica del Socorro Rojo Internacional, nombre con el cual se le conoció clandestinamente. Es notable hacer constar que dicha organización contaba en su seno con asociaciones tipificadas como sindicatos en casi toda la República, trabajando con el consentimiento del Gobierno y sin ser perseguidos abiertamente, se organizaron en sindicatos urbanos, pero sus filiales estaban comprometidas en su mayoría por campesinos, generalmente en los Departamentos, no así en San Salvador.

Ya para el año 1931, el aspecto político del país se encontraba bastante turbulento y fungía como Presidente de la República el Ingeniero Arturo Araujo, quien había adoptado una política de tolerancia en lo que se refiere a movimiento sindical. El 2 de diciembre de ese mismo año, el régimen del Ingeniero Araujo, fue derrocado por un golpe de Estado que dirigió el General Maximiliano Hernández Martínez y esa fecha marcó el fin transitorio de todas las organizaciones obreras de hecho que había existido, ya que Martínez suprimió el movimiento sindical, negando toda libertad y los derechos, adoptando una conducta de represión sistemática en contra de los grupos obreros.

3 EL SINDICALISMO REPRIMIDO.- SUS LUCHAS:

En el año 1932, da principio una dictadura nefasta y contraria a los derechos individuales y colectivos consagrados internacionalmente. Constituye el año que enlutó a millares de familias campesinas salvadoreñas, so pretexto de que existía en nuestra patria una fuerte ingerencia ideológica de carácter comunista. La represión sufrida engendró la inconformidad y

la rebeldía, produjo la agitación popular y se acrecentó en forma evidente el movimiento de protesta de los núcleos sociales. El Gobierno del General Martínez, - en una lucha desigual suprimió en forma bárbara los movimientos de trabajadores y así arrazaron los pueblos de Nahuizalco, Juayúa, Panchimalco, Izalco, Ilopango, - y otros, habiendo resultado de esta masacre, más de -- 30.000 trabajadores campesinos muertos.

El tirano, emitió las constituciones de 1939, - 1941 y 1944 con el solo objeto de lograr la reelección y en ellas nunca reconoció el derecho de sindicación, - habiéndolo mantenido reprimido por más de 10 largos años. Pero la actitud conformista y pasiva del pueblo - fue transformándose en rebeldía, hasta desembocar en - forma arrolladora, en la gran acción popular de abril de 1944, que culminó con la Huelga General de Brazos - Caídos que jamás existió, el 9 de mayo de ese mismo -- año.

La tiranía se derrumbó y se estableció un go-- bierno provisional y el movimiento popular hizo surgir con toda plenitud la libertad y los derechos. Pero la falta de leyes adecuadas que los regularon y la falta de experiencia del pueblo para el aprovechamiento de - esas conquistas, fueron factores negativos para la perennidad de la nueva forma de vida.

Como el regimen de Martínez cayó, las entida-- des sindicales obreras vinieron nuevamente y así nació la Unión Nacional de Trabajadores (U.N.T.) que absor-- vió los grupos de trabajadores y a varios partidos políticos como el Unión Demócrata, que postuló al doctor Arturo Romero como candidato a la Presidencia de la República. Como consecuencia de la libertad y los derechos conquistados se fundaron las primeras sociedades integradas por obreros y que tenían las característi-- cas esenciales del sindicalismo. La principal fue la U.T.F. (Unión de Trabajadores Ferrocarrileros), que na-- ció el 26 de mayo de 1944 y que contó con 1.500 afiliados y obtuvo su personalidad jurídica el 23 de octubre de 1945 por acuerdo del Poder Ejecutivo No. 1609 en el Ramo del Interior. Todavía no era el Ramo de Trabajo el que otorgaba personerías jurídicas a los sindicatos.

Pero el Gobierno provisional instaurado esto-- ba siendo por las fuerzas reaccionarias que calificaban de peligrosa la conquista lograda por el pueblo y así, en octubre del mismo año, el gobierno del General Andrés I. Menéndez, fue derrocado por un golpe --- que encabezó el Coronel Osmin Aguirre y Salinas, que desató la represión y desintegró a los partidos fundados, a la U.N.T. y el movimiento obrero en general. Se convocó a elecciones y con partidos de corte conservador, en la contienda salió triunfante el General Salva

donde Castañeda Castro, que gobernó de 1945 a 1948, siendo un Gobierno de desorden que se caracterizó por su inconsistencia; pero a pesar de ello, creó el Ministerio de Trabajo y promulgó algunas leyes laborales que no tuvieron operancia, pues las fuerzas que controlaban su gobierno mantuvieron reprimidas las aspiraciones populares. Los años de 1945, 1946 y 1947 fueron años de agitación popular, que obligaron al Gobierno de Castañeda a promulgar en 1946 la Primera Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo, que ya critiqué en el Capítulo II de este trabajo.

En ese mismo año, el Poder Ejecutivo, nombró una comisión oficial redactora del Primer Código de Trabajo de la República de El Salvador, que quedó integrada por Representantes de los sectores más importantes y de dos delegados de nombramiento directo de la Presidencia. Esta comisión inició sus labores en el año de 1947 y se le dió posesión en un acto público presidido por el Presidente de la República. El Proyecto fue entregado al General Castañeda Castro el 6 de agosto de 1948 por los miembros de la Comisión y contenía claramente el derecho a la sindicalización y a la contratación colectiva; en lo demás era deficiente, pero con ser así fue una lástima que no se pusiera en vigencia, lo cual fue debido a la agitación política. El deseo de reelegirse en el poder expresado por el General Salvador Castañeda Castro, provocó el descontento público que culminó con la caída del régimen el 14 de diciembre de 1948, fecha en que se estableció el Consejo de Gobierno Revolucionario, quien en un afán de contener las ansias de reivindicación que se encontraban semidormidas en el corazón de los trabajadores, promulgó los primeros decretos leyes que legalizaron la existencia de las organizaciones sindicales. Se dió la Constitución de 1950 en donde se plasmaron los principios jurídicos laborales, en el Capítulo relativo a trabajo, normando así la vida sindical y demás conquistas laborales, que el Código de Trabajo de 1963 ha desarrollado y concretizado en líneas generales.

4 - EL SINDICALISMO ORGANIZADO:

En enero de 1949, se formó el Comité de Reorganización Obrero Salvadoreño (C.R.O.S.) constituido primordialmente por ferrocarrileros, panificadores, zapateros, sastres, tipógrafos y otros de oficios varios y además estaban penetrados por las fuerzas izquierdistas del obrerismo. Los ferrocarrileros declararon una huelga, que después de largas negociaciones fue sometida por la fuerza. Además el programa de principios del CROS era bien cimentado y perseguía sobre todo la unidad y reorganización de las uniones de trabajadores.

El 10. de junio de 1949, el Consejo de Gobierno Revolucionario promulgó la Ley de Contratación Individual en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales y el CROS hizo alarde de su fuerza repudiando dicha ley en forma pública y organizó una manifestación, lanzando un manifiesto; tildaba la Ley de patronal y de no satisfacer los intereses obreros.

Así las cosas, el Consejo de Gobierno, convocó a elecciones, en las cuales resultó electo el Teniente Coronel Oscar Osorio para gobernar el período 1950-1956. El 9 de agosto de 1950 se emitió la primera Ley de Sindicatos y las uniones obreras que formaban el CROS, se organizaron por separado en entidades sindicales y más tarde formaron una organización fuerte que denominaron Comité Pro-Defensa de Derecho Laboral, con características políticas.

En 1951 y 52 hubo represión que liquidó el --- CROS, el movimiento estudiantil universitario y al intelectual y los elementos que se salvaron organizaron la Asociación de Trabajadores Sindicalistas Organizados, La cual se transformó luego en el Comité Pro-Defensa de Derechos Laborales que también fue liquidado.

El 1953, la experiencia lograda por el movimiento obrero había hecho surgir la conciencia democrática de los trabajadores y acrecentó su fuerza y se organizó la Federación Central de Sindicatos. Por otro lado, los remanentes del CROS y del Comité Pro-Derechos Laborales, habían constituido el Comité de Coordinación Sindical, quedando así sellada la división del movimiento obrero salvadoreño, que estableció procedimientos distintos de lucha.

En 1954, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, organizó el Primer Congreso Nacional del Trabajo, con participación de delegados obreros, patronales y del Estado y aunque se aclararon muchas dudas y se adoptaron acuerdos y recomendaciones interesantes, no se llegó a fructificar sobre bases concretas hacia la obtención de reformas sociales.

En marzo de 1957, la Federación Central de Sindicatos, que había acrecentado considerablemente su fuerza, convocó el Primer Congreso Sindical Nacional. El Comité de Coordinación Sindical participó en el Congreso, pero resultó que con el desarrollo del mencionado congreso se dividió más profundamente el Sindicatismo en El Salvador y aunque pudo terminar sus labores y se adoptaron acuerdos importantes éstos no llegaron a prosperar, pero dió como resultado la Constitución de la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños -

C.G.T.S. con penetración izquierdista y que tuvo luego que aceptar el ingreso de otros sectores no trabajadores. La Federación Central de Sindicatos, siguió funcionando con una fuerza débil sindical, pero la lucha intestina de la C.G.T.S. entre demócratas e izquierdistas, provocó la división de ésta y el fortalecimiento de la Federación Central de Sindicatos, quien con el impulso logrado por los nuevos afiliaciones y por los planes concretos de trabajo, se transformó en 1958 en Confederación General de Sindicatos (C.G.S.), que operó desde entonces con cuatro Federaciones Nacionales, todas de hecho porque hasta con la promulgación del Código de Trabajo se les ha reconocido personería de Derecho o legal. Las cuatro Federaciones funcionaban al principio con cinco Consejos Nacionales Sindicales y 71 Sindicatos afiliados, que representaban más del 70% de la fuerza sindical del país, quizá porque adoptó -- estructura y orientación definitivamente democrática. En cambio la C.G.T.S. vió reducida su fuerza sindical a tal grado que no representaba más del 10% del sindicalismo salvadoreño, lo cual sin duda le obligó a trabajar con un procedimiento de tipo eminentemente político. Los Sindicatos neutrales representaban a lo más -- un 20% del sindicalismo nacional.

En septiembre de 1956 ascendió al poder el Coronel José María Lemus, quien al inicio de su Gobierno dictó medidas de carácter democrático como la abolición de algunas leyes represivas, regreso de exiliados políticos, etc., y propició una política de tolerancia, pero después de los dos primeros años de gestión gubernativa se transformó en una política regresiva. Durante los cuatro años que gobernó Lemus, las organizaciones sindicales se encontraban vivas y activas y así -- los sindicatos de la C.G.S. como el de Motorifes y el de Armando Arcuio y Cía., plantearon conflictos colectivos que culminaron en huelgas bien organizadas, con la consiguiente ventaja de haberse firmado los respectivos contratos colectivos.

Asimismo la C.G.T.S. aprovechó para plantear -- conflictos en la forma de huelga y el sindicato de Artes Gráficas y de la Empresa La Estrella, obtuvieron -- beneficios. Otros conflictos de trabajo de naturaleza colectiva no culminaron en huelgas, ya que las partes pactaron en el transcurso legal; así los Sindicatos de Industrias Unidas, de El Dorado, de Peleteros, de la -- Construcción y de Bebidas Gaseosas y Cerveza, lograron el Contrato Colectivo sin la fuerza de la huelga. Pero la situación política se agravaba debido a que el -- Coronel Lemus no cimentaba sobre bases democráticas su gestión administrativa y la C.G.S. confrontó el problema de división en sus filas y en el Congreso celebrado

el 24 y 25 de septiembre de 1960, después de discusiones se dividieron las filas de la C.G.S quedándole una mayoría de sindicatos afiliados y del resto se organizó la Confederación Sindical Centralista.

A partir del Primer Congreso Ordinario de la C.G.S. llevado a cabo en septiembre de 1960 hasta febrero de 1961, las actividades sindicales se redujeron a un nivel mínimo como consecuencia de los acontecimientos políticos irregulares que se iniciaron con la caída del Coronel Lemus, quien en octubre de 1960 fue sustituido por una Junta de Gobierno que dió señales de gobernar en forma democrática y que solo se mantuvo en el poder por escasos tres meses, pues fue sustituido por el contra golpe militar del 25 de enero de 1961 que instauró el Directorio Cívico Militar.

A partir de febrero de 1961 la situación del movimiento obrero nacional comenzó a normalizarse y a fines de abril de ese mismo año, renunció el Secretario General de la C.G.S. Rafael Fernández Sarcvic, culminando así la larga trayectoria de entreguismo sindical. En su lugar fue elegido para el cargo el señor Rafael Rodríguez González, del Sindicato de Motoristas. Debido a ese hecho, desaparecieron las causas que habían motivado la división que se operó en la C.G.S. -- que dió como resultado la formación de la Confederación Centralista y los dirigentes de ambas organizaciones allanaron las diferencias existentes y se funcionaron en una sola central: La C.G.S. Confederación General de Sindicatos, que como ya expresé operaba de hecho por no existir ley especial que le reconociera vigencia legal. Este acuerdo de fusión fue ratificado por el pleno de los delegados sindicales que formaron el Congreso Extraordinario celebrado durante los días 15 y 16 de junio de 1961. Además el Congreso Extraordinario conoció y aprobó 4 ponencias y estudios de gran importancia para la familia trabajadora salvadoreña; ellos son: a) Estudio de la línea política sindical de la C.G.S.; b) Plan de traslado de 25.000 familias a Honduras; c) Plan de vivienda de quida mutua de la C.G.S. y d) Reformas a las leyes Laborales.

En los años de vida organizada en forma sindical, todas estas asociaciones profesionales han alcanzado un auge prometedor para el desarrollo económico de la nación. Sólo los sindicatos han operado de derecho, es decir con personería jurídica otorgada por el Ramo de Trabajo y Previsión Social; pero las Federaciones y Confederaciones han actuado en forma de hecho, -- por cuanto hasta con la promulgación del Código de Trabajo se autorizó la creación de las llamadas Federaciones y Confederaciones de Sindicatos.

El artículo 217 del Código de Trabajo de El Salvador, señala los requisitos y elementos que deben de llenarse para constituir una federación, lo mismo que una confederación. La disposición mencionada establece diez o más sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos pueden formar una federación y tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos, pueden constituir una confederación. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a que se les reconozca personalidad jurídica y tendrán las atribuciones de los sindicatos señalados en los literales b), d), e), f) y g) del Art. 206 en lo que fueren aplicables. En lo que se refieren al segundo inciso del Art. 217 del Código de Trabajo, se conjetura que la Constitución Política en el Art. 191 únicamente autoriza la formación y constitución de las asociaciones profesionales en forma de sindicatos, por lo que podría alegarse que las federaciones y confederaciones autorizadas son inconstitucionales. Sostenemos lo contrario en base al artículo 152 de nuestra Constitución Política, que reza de la siguiente manera: nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe, o sea -- que lo que no está prohibido está permitido. Por otra parte para reforzar nuestra posición tenemos el inciso 2o. del Art. 195 de la misma Carta Magna, que previene: que la enumeración de los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere (Trabajo y Seguridad Social) -- no excluye otros que se derivan de los principios de -- justicia social. Por lo cual podemos concluir, que esta clase de asociaciones profesionales incorporadas en el Código de Trabajo además de los sindicatos no son -- constitucionales.

Para mayor conocimiento de los interesados en el desenvolvimiento obrero en El Salvador, damos a conocer la forma y número en que se encuentran organizados actualmente los sindicatos de trabajadores:

Sindicatos con personería jurídica	93
Sindicatos sin personería jurídica	2
Sindicatos federados	46
Sindicatos no federados	49
Sindicatos de empresa	40
Sindicatos de industria	30
Sindicatos de gremio	25
Sindicato Patronal	1

Estando permitida la constitución de federaciones de sindicatos a partir de la vigencia del Código de Trabajo, con base en el Art. 217, del mismo; se han -- constituido hasta la fecha cuatro federaciones, Como ya se manifestó repetidas veces, este tipo de organizaciones surgen a la vida jurídica de derecho por primera vez en el país y constituyen una conquista largamen--

te esperada por los trabajadores salvadoreños.

El día diez de marzo del corriente año se organizaron: la Federación de Sindicatos Textiles, Similares y Conexos y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos, Bebidas y Similares; el 17 del mismo mes y año se constituyeron: la Federación de Sindicatos de Trabajadores en Industrias y Servicios Varios y la Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares y Transportes.

Las federaciones mencionadas agrupan a los Sindicatos afiliados de conformidad al detalle siguiente:

- 1).- Federación de Sindicatos Textiles, Similares y Conexos (FESINTEXIS);

Sindicatos afiliados:

- 1.- Sindicato Minerva Textil
- 2.- Sindicato Industria Textil
- 3.- Sindicato Textil Industrias Unidas, S.A.
- 4.- Sindicato de la Industria de la Costura
- 5.- Sindicato de Obreros de la Fábrica de Sacos Cuscatlán
- 6.- Sindicato Obreros Fábrica Textil Mejoramiento Social
- 7.- Sindicato de Gremio de Sastres Sonsonatecos de la República de El Salvador
- 8.- Sindicato de los Trabajadores de la Hilandería Salvadoreña, S.A.
- 9.- Sindicato de Trabajadores de la Fábrica La Estrella
- 10.- Sindicato de Trabajadores Martínez y Sapri--ssa.
- 11.- Sindicato de Obreros Textiles San Hilario.

- 2).- Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos, Bebidas y Similares (FESINTRABS):

Sindicatos afiliados:

- 1.- Sindicato de Obreros de la Empresa Armando - Araujo y Cía.
- 2.- Sindicato de Empresa Pan Victorias
- 3.- Sindicato de Empresa Lido, S.A.
- 4.- Sindicato de la Industria Gastronómica de El Salvador
- 5.- Sindicato de la Industria Pesquera
- 6.- Sindicato de Trabajadores de Aceites Vegetales
- 7.- Sindicato de la Industria Aceites y Grasas - Comestibles
- 8.- Sindicato Nacional de la Industria de la Carne
- 9.- Sindicato Gremial de Peleteros de Nueva San Salvador
- 10.- Sindicato de la Industria del Café, y

11.- Sindicato de la Industria Nacional del Azúcar.

3).- Federación de Sindicatos de Trabajadores en Industrias y Servicios Varios (FESITRISEVA):

Sindicatos afiliados:

- 1.- Sindicato Nacional de Operarios Peluqueros
- 2.- Sindicato de Obreros Productos de Hule Bilsa
- 3.- Sindicato de Empresa Cartonera Centro Americana, S.A.
- 4.- Sindicato Empresa Industrias Metálicas Prado, S.A.
- 5.- Sindicato de Trabajadores Dridma
- 6.- Sindicato de Trabajadores Zapateros de El Salvador
- 7.- Sindicato de Empresas Calzado Salvadoreño, S.A.
- 8.- Sindicato de Artes Gráficas de Santa Ana
- 9.- Sindicato de Empresa Trabajadores Artiñano
- 10.- Sindicato de Trabajadores de La Favorita, y
- 11.- Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Fósforos.

4).- Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares y Transporte (FESINCONSTRANS):

Sindicatos afiliados:

- 1.- Sindicato de Trabajadores de la Industria del Transporte
- 2.- Sindicato de Empresa Industrias Metálicas
- 3.- Sindicato Gremial de Obreros de Productos de Cemento
- 4.- Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción
- 5.- Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador
- 6.- Sindicato de la Industria del Cemento de El Salvador
- 7.- Sindicato de Mineros del Mineral Montecristo
- 8.- Sindicato de Mineros San Sebastián
- 9.- Sindicato de Trabajadores de Pedreras
- 10.- Sindicato de Trabajadores de la Agencia Salvadoreña, S.A.
- 11.- Sindicato de Auxiliares de Ingeniería
- 12.- Sindicato de Empresa Industrias Salvadoreñas de Construcción.

Hasta la fecha no se ha constituido legalmente ninguna Confederación, pero la C.G.S. Confederación General de Sindicatos que actualmente opera de hecho, está en vías de obtener su personería jurídica, por lo que en breve existirá la primera Confederación -

legalmente establecido, de acuerdo a lo regulado por el Código de Trabajo en el Libro Segundo.

5.- ORGANIZACIONES OBRERAS DE PRIMERO, SEGUNDO Y TERCER GRADO - DOCTRINA:

Los tratadistas en materia de Derecho del Trabajo, cuando enfocan las federaciones y confederaciones de sindicatos, generalmente coinciden en criterio; pero siempre en sus tratados establecen algunas diferencias fundamentales que son muy valiosas para nuestro estudio; por esa razón se estima prudente expresar a continuación, el pensamiento de algunos de ellos, tales -- como Guillermo Cabanellas, Mario de la Cueva y Mario L. Deveali.

En primer término, Cabanellas se expresa así: Es sabido que la constitución de los sindicatos no asegura una organización suficiente del movimiento obrero; pues un sindicato aislado en una localidad, limitado a una profesión, está sin fuerzas, por lo cual un movimiento organizado supone unión entre los sindicatos -- asistencia mutua, creación de servicios comunes, dirección de conjunto.

Por esa causa las asociaciones profesionales pueden ser de carácter unitario y de índole federativa; pero únicamente las primeras están integradas por personas físicas, ya que las segundas han de estar compuestas necesariamente por personas jurídicas, esto es, por sindicatos legalmente constituidos. Esa extensión del área sindical ha sido desarrollada por Zabonini al decir: "El carácter universal del moderno sindicalismo en la tendencia, en él manifiesta, de superar las simples asociaciones de individuos, para formar ulteriores organizaciones compuestas de asociaciones, las cuales -- con los nombres de uniones, federaciones, confederaciones o confederaciones generales, reúnen grandes masas -- de productores diseminados por todo el territorio del Estado, y que comprenden a trabajadores de todos los ramos de la producción".

Conviene señalar, previamente, que si los sindicatos agrupan en uniones, federaciones o confederaciones, cada uno de estos organismos tienen una personalidad jurídica propia y distinta a la de los sindicatos que los integran. Las uniones se forman por adhesiones voluntarias de sindicatos; y así como esta unidad está constituida a su vez por individuos que prestan sus sentimientos a las bases contenidas en los Estatutos de la entidad sindical, así las federaciones y confederaciones se integran por sindicatos que se adhieren a las normas de esta organización de grado superior.

Las asociaciones profesionales pueden ser de primero, segundo y tercer grado. Las de primer grado son las asociaciones profesionales simples; las de segundo grado configuran las federaciones de sindicatos; las de tercer grado originan las confederaciones de federaciones. Esta clasificación no comprende de las uniones de confederaciones que podrían ser las internacionales obreras o patronales.

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

La Unión de sindicatos en federaciones -- fue autorizada por el Art. 50. de la Ley Francesa de 1884. Según la Ley Brasileña, los requisitos esenciales para la formación regular de una federación son: - a) el concurso de cinco o más asociaciones unitarias; b) que esas asociaciones representen profesiones o actividades idénticas, similares o conexas; c) que la duración del mandato del directorio no exceda de dos años; d) el ejercicio del cargo de presidente por brasileño nativo y de los demás cargos de administración y representación también por brasileños.

Los derechos y deberes de las federaciones y confederaciones de sindicatos se corresponden con aquellos que se establecen para las asociaciones profesionales considerados en forma aislada. Por lo tanto, la unión de sindicatos persigue, en más grande escala, los mismos fines que éstos considerados como unidad. - Las confederaciones, organismos superiores que unen a varias federaciones, cumplen en el más alto grado la función de solidaridad que las sindicación crea.

En segundo lugar, Mario de la Cueva, razona de la siguiente manera: No obstante el ritmo de unificación creciente que siguió el movimiento obrero después de haberse organizado los trabajadores en sindicatos; la unión de los trabajadores de una empresa no era suficiente, y en la lucha obrero-patronal triunfaba generalmente el empresario; se vió así, la necesidad de buscar la unión de los grupos, para que unos sostuvieran a los otros. Además comprendieron, que el mejoramiento de las condiciones de vida de un determinado grupo de obreros no podría realizarse efectivamente si no se conseguía el mejoramiento de la totalidad de la clase trabajadora. Luego la Unión de toda la clase trabajadora era de urgencia para lograr la formación de una conciencia nacional que diera fuerza política a los trabajadores y les llevara en pos de una mejor justicia social.

Esto principió el movimiento de las Federa--
ciones y Confederaciones y que en la realidad no han
sido tan fructíferos como se esperaba. Pues en todos
los países en que se organizaron estas entidades, ya
por distintas ideologías o por estar bajo la direc--
ción de políticos de diversas tendencias, entraron en
guerra.

Y como se ha podido apreciar en el sindica--
lismo, la llamada lucha social comprende dos facetas:
La lucha del trabajador con el patrono y la lucha de
las organizaciones obreras para obtener el dominio so--
bre la clase trabajadora y ha sido su mejor arma en -
este segundo aspecto la denominada: cláusula de exclu--
sión por separación. Con esto no se trata nada más -
que hacer una advertencia a los trabajadores para que
consideren, que, sobre los intereses de sus dirigen--
tes se encuentran los de la clase trabajadora; pero -
en ningún momento deducir que la organización de fede--
raciones y confederaciones sea perjudicial al movi--
miento obrero.

Las legislaciones extranjeras que han permi--
tido la libre formación de las asociaciones profesio--
nales, han admitido en idéntica forma la organización
de federaciones y confederaciones, para el caso las -
legislaciones de Francia, México, España y Bélgica.

Las federaciones y confederaciones pueden --
definirse como: uniones de organizaciones sindicales,
constituídas para el estudio, mejoramiento y defensa
de los intereses comunes de los trabajadores y patro--
nos.

Técnicamente no puede darse un significado -
preciso, en sí, una federación es la unión de sindica--
tos, en tanto que la confederación es la unión de fe--
deraciones y sindicatos, es decir, Sindicatos Naciona--
les, como lo constituyen en México los grandes sindi--
catos de la industria, tales como el minero y el fe--
rrocarrilero que equivalen a una federación y cuya es--
tructuración ha sido a través de la unión de pequeños
sindicatos, por lo cual, tanto por la representación
profesional que ostentan como por los numerosos que
son, tienen tanta importancia que pueden igualar o su--
perar muchas veces, a las federaciones.

Las federaciones y confederaciones a la vez
que gozan de personalidad jurídica, tienen sus órga--
nos fundamentales como son: la Asamblea y el Consejo
de Administración. La Asamblea está formada por los
delegados de los sindicatos; el Consejo Administrativo
es la representación jurídica de los organismos. -
En los estatutos debe manifestarse tanto las funcio--
nes como la manera de integrarse los organismos antes
mencionados.

Los sindicatos que han adquirido ese carácter de Nacionales, por comprender a los trabajadores de toda la República, tienen un interés limitado, sea a la empresa o empresas o una rama de la industria. Las federaciones y confederaciones, por contar con mayores recursos que cualquier sindicato, están en mayor aptitud de velar por los intereses y aspiraciones de la clase trabajadora, por ello la primordial aspiración es la unión de todos los trabajadores sin consideración a los intereses particulares.

En México es tal la magnitud de su importancia que el Estado los hace participar, cuando se atacan problemas de trabajo o de índole económico; como también integran organismos mediante delegados, designados por las Grandes Centrales Obreras.

Y Mario L. Devecchi, se expresa como sigue: La agrupación jerárquica, de las asociaciones profesionales que tienen carácter piramidal, por cuanto poseen asociaciones más limitadas o otras más amplias, puede hacerse de acuerdo con un criterio territorial o desde un punto de vista profesional, eso es, por gremios. Se adopta el primer criterio cuando se agrupan las asociaciones de primer grado que representan la misma actividad en cada ciudad, en una asociación provincial, y las asociaciones provinciales respectivas en una asociación nacional. En esta hipótesis, las tres asociaciones representan siempre la misma actividad diferenciándose solo por un ámbito territorial. El esquema no es absoluto puesto que en algunos casos puede ocurrir que la asociación primaria tenga alcance provincial y entonces la nacional funcionará como asociación de segundo grado. Puede presentarse también el caso de que la asociación primaria tenga carácter nacional, como ocurre en el caso de gremios cuyos componentes no tienen un asiento fijo o que cuentan con un número limitado de afiliados dispersos por todo el territorio del país.

Al lado de esta organización de carácter territorial puede existir otra de carácter profesional. Como ya lo indicamos, las asociaciones de primer grado que representan actividades afines pueden reunirse en una federación que represente a toda la rama de esas actividades, como ser, federación de alimentación. Federación metalúrgica, etc.. Tales asociaciones pueden reunirse a su vez en una agrupación más amplia, que comprenda, por ejemplo, a los trabajadores o empleadores de la industria o los del comercio, del transporte o de la agricultura, hasta llegar a una asociación aún más amplia que puede abarcar a todos los trabajadores o empleadores de un país.

Al hablar de organización profesional de carácter piramidal, nos hemos referido a la agrupación de actividades idénticas o afines. Corresponde ahora destacar que la identidad y "afinidad" en nuestra materia puede entenderse en dos formas distintas. Existen una identidad y afinidad de industrias, que es la que se nota entre las distintas industrias que intervienen en las diferentes fases de elaboración o transformación de la misma materia prima: así se habla de industria de la goma, de la madera, del papel, etc.. Pero existe también identidad y afinidad entre las actividades que realizan todos los contadores, los telefonistas, los peones etc., sea que trabajen en una empresa industrial comercial o bancaria.

En el primer caso la identidad o afinidad se refieren a la actividad de la empresa, en el segundo a la clase de prestaciones que realizan cada trabajador en cada empresa.

Cuando la organización obrera se efectúa de acuerdo con estas últimas tareas, con prescindencia de la naturaleza de la empresa en que se realizan, se habla de organización horizontal. Un ejemplo típico lo represento, en la Argentina la confederación de los empleados de comercio que agrupa a los empleados del comercio propiamente dicho y a los empleados civiles, por el solo hecho de ser empleados.

En cambio cuando se toma en cuenta la naturaleza de las empresas en que los trabajadores prestan su actividad, se habla de organización vertical, puesto que una misma asociación reúne a todo el personal de cierta clase de empresas, desde los peones hasta el personal técnico y directivo. Un ejemplo de esta asociación, en Argentina lo constituyen la asociación bancaria.

Cada uno de los sistemas ofrece ventajas e inconvenientes. La organización horizontal ofrece la ventaja de asegurar un igual tratamiento a tareas iguales y no modificar status gremial del trabajador en ocasión de su paso de una clase de empresa a otra. El empleado facturista ganará el mismo sueldo y tendrá derecho a los mismos beneficios sea que trabaje en una empresa comercial como en una industrial y no se encontrará en la necesidad de dejar la asociación a que estaba afiliado anteriormente, cuando abandone la empresa comercial para continuar su trabajo en la empresa industrial.

Por otra parte, la organización vertical ofrece la ventaja de permitir la agrupación unitaria del personal que trabaja bajo el mismo techo, uno al lado del otro, entre quienes existe un trato diario que engendra a menudo una vinculación personal. Estos sindicatos verticales permiten, en ocasión de lo estipula

ción de los convenios colectivos tener en cuenta las exigencias y modalidades propias de cada industria, evitando por ejemplo que el empleado tenga que cumplir un horario que no coincide con el del obrero del telefonista, y que la empresa debe aplicar simultáneamente muchos convenios colectivos que pueden ser contradictorios.

Por último será posible en esta forma tener en cuenta en la determinación de los distintos retribuciones las posibilidades económicas de una rama de actividades, en un determinado momento, en comparación con otras. Si en un momento dado la industria metalúrgica tiene ganancias notablemente superiores a las de la industria del caucho, parece injusto obligar al peón de la primera a conformarse con un salario reducido, por el único motivo de que la industria del caucho no puede obrar.

C A P I T U L O VI

EL CONTRATO LEY

= EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO INSTRUMENTO
DE DEFENSA ECONOMICA:

En materia laboral, es bien sabido que las disposiciones legislativas que reconocen derechos y prestaciones a los trabajadores, constituyen sólo un status mínimo a que éstos no pueden renunciar en sus relaciones con los patronos. Pero esta situación mínima puede ser mejorada por los obreros por diversos medios; entre ellos el contrato colectivo de trabajo, mediante el cual pueden obtener aumento de salarios, reducción de la jornada de trabajo, sobrecargos por las horas extraordinarias, días festivos y de descanso no establecidos por la ley, establecimiento de salarios mínimos para las diversas categorías de trabajadores, asistencia médica y farmacéutica por motivo de enfermedad, indemnizaciones, seguros, etc., etc.

Dentro de un sistema de contratación colectiva, el patrono no se enfrenta ya a trabajadores aislados, sino que tiene que entenderse con una asociación profesional, es decir, con un sindicato y las partes contractan en adelante en un plano de igualdad, con esto no quiere decirse que el sindicato esté en capacidad de obtener lo imposible del patrono, sino únicamente de obtener mejores condiciones que las que habrían obtenido los obreros operando aisladamente.

2 = EL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO:

El Contrato Colectivo obligatorio o Contrato Ley es el grado mayor en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo; nace de éste, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios. Su propósito es la "unificación nacional" de las condiciones de trabajo, para conseguir igual y mejores beneficios a todos los trabajadores, de una misma rama industrial especializada para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios. El Contrato Ley, expresa elegantemente el Profesor Mario de la Cueva, sigue la evolución general del Derecho del Trabajo: En sus orígenes, cuando el Derecho del Trabajo formaba parte del Derecho Civil sirvió nuestro Estatuto pc-

ra resolver el problema concreto de cada trabajador. El Derecho del Trabajo cambió su naturaleza con la libertad de coalición, el derecho de asociación profesional y el Contrato Colectivo de Trabajo, pues desde ese momento, el interés individual hubo de relacionarse con el interés general, profesional o colectivo. La asociación profesional nació en cada empresa, como una medida de defensa de los trabajadores contra su patrono; el obrero aislado nada podía, reunidos todos, por el contrato, representaban una fuerza importante, que no era fácil aniquilar. Y fue entonces cuando buscaron los trabajadores la reglamentación colectiva del trabajo en el interior de cada negociación; el contrato colectivo de trabajo principió como un contrato de empresa. El Derecho del Trabajo no se contenta con resultados parciales, quiere universalizarse, pues ha entendido que el problema de los trabajadores es uno solo, y es el problema del hombre que trabaja; entendido el Derecho del Trabajo como el desenvolvimiento del Derecho Natural del Hombre a la existencia, los obreros de los diversos países anhelan una sola norma para regir las relaciones jurídicas; el Derecho del Trabajo quiere dar un contenido nacional al principio, la ley es igual para todos. Este principio, que se manifestaba únicamente en las reglas generales de la Legislación del Trabajo, debe también realizarse en el Contrato Colectivo. Esta institución, en consecuencia, habría de perder su carácter local y devenir una norma general y de ser posible, nacional. El Contrato Ley es el Contrato Colectivo que tiende a generalizarse. Y es posible seguir adelante en el análisis y ver en los convenios y recomendaciones de la organización Internacional del Trabajo un paso más hacia la universalización del Contrato Colectivo, que no se conforme con ser nacional y quiere su internacionalización.

El Contrato Ley persigue los mismos propósitos del Contrato Colectivo, pero agrega dos datos: Se desprende el primero de las consideraciones que anteceden y consiste en que el hombre tiene, en cualquier lugar de la Nación, el mismo derecho a la existencia. En segundo término, pretende el Contrato Ley que la concurrencia entre los empresarios no se haga con la mano de obra, esto es, el Derecho del Trabajo no puede tolerar que los empresarios aprovechen los bajos salarios para obtener productos más baratos y concurrir entonces al mercado; la concurrencia, libre o restringida, pero no es otro problema, debe ser técnica y fundada en el talento y la habilidad, pero no ha de ser mediante la explotación del hombre. El Contrato Ley produce un doble resultado: De un lado, fortifica la unión de los trabajadores, al hacerles ver que el problema del trabajo es universal y que en el progreso de todos se encuentra el

de cada uno; y, por otra parte, crea un sentido de unidad y solidaridad entre los patronos. Finalmente, el Contrato Ley, dice el Profesor mexicano, sirve para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patronos. En efecto, en los casos de revisión o terminación, el conflicto tiene un carácter general o nacional; los esfuerzos del Estado por obtener un entendimiento son mayores y también los interesados, con mayor conciencia del daño que pueden producir en la vida económica nacional, han buscado una composición de sus intereses.

Es indudable que el Contrato Ley jugará un papel importantísimo en la vida del Derecho Salvadoreño. Las industrias más importantes lo adoptarán y lo mismo trabajadores que empresarios lo verán con simpatía. Su desarrollo en los años próximos es indudable, pero su futuro dependerá, naturalmente, del rumbo que adopte la organización económica del país y de los principios del Derecho Colectivo del mañana.

3 = NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO:

PROCEDIMIENTO:

El Contrato Colectivo obligatorio o Contrato Ley, se configura en nuestro Código de Trabajo en el Título Tercero del Libro Segundo y por razones de técnica y estrategia política, el título no se refiere claramente y en forma específica al Contrato Ley; esta denominación la trata el Código hasta en la parte final del segundo inciso del Art. 252, cuando afirma que tal Decreto se calificará como Contrato Ley para sus efectos laborales. Nuestro Código de Trabajo al tratar el Contrato Ley, ha denominado un Capítulo Único que se refiere a él y que lo ha denominado PROCEDIMIENTO PARA UNIFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES ECONOMICAS.

El Art. 246 del Código de Trabajo, está redactado en los siguientes términos: con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, los patronos y las asociaciones profesionales podrán pedir al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, que las disposiciones comunes contenidas en la mayoría de los Contratos Colectivos y Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica, sean elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores dedicados a esa misma determinada actividad económica; siempre que se den las siguientes condiciones:

- 1a. Que los Contratos Colectivos y Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes, cuyas

disposiciones comunes se pretenda elevar a la categoría de obligatorio cumplimiento -- ríen en los dos tercios por lo menos de -- las empresas dedicadas a una misma determi -- nado actividad económica.

2o. Que dicha mayoría de empresas, considera-- das en conjunto tengan a su servicio y en forma permanente por lo menos a los dos -- tercios de los trabajadores de esa misma -- determinada actividad económica.

De los términos del Artículo 246 citado, se -- desprende que la acción para exigir la declaración de -- obligatoriedad del contrato colectivo de trabajo, corres -- ponde a los sujetos de dicho contrato, es decir, a quie -- nes lo hubieren celebrado y suscrito, ya sean éstos pa -- tronos u organizaciones sindicales. Esta acción se ejer -- cito ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, que es el organismo competente designado -- por el Código para tramitar el procedimiento estableci -- do.

Nuestra ley, en el Artículo 247 del Código de Trabajo, señala, que el peticionario presentará con su -- solicitud, los documentos siguientes y los enumera ordena -- damente. La solicitud, no es otra cosa que el escrito o -- memorial, en que se pide la declaratoria de obligatorie -- dad del Contrato Colectivo y que impulsa el nacimiento -- del procedimiento.

Una vez presentada la solicitud en que se pide la declaratoria referida, la primera providencia que tie -- ne que verificar el Director, es practicar una investiga -- ción a efecto de constatar si quienes ejerciten la co -- ción constituyen la mayoría de la profesión, es decir, -- los dos tercios partes de los patronos y de los trabaja -- dores sindicalizados en determinada rama de la industria que hubieren celebrado con anterioridad el Contrato Co -- lectivo de Trabajo. Todo ello con el objeto de compro -- bar la personalidad jurídica y cuantitativa de la parte actora. Luego de ellos, ordena el Artículo 248, el Di -- rector del Departamento Nacional del Trabajo, ordenará -- la publicación de un aviso al respecto en el Diario Ofi -- cial y en un periódico de circulación general en el país.

El objeto de la publicación, explica acertada -- mente Trueba Urbina, no solo es enterar a todos los que resulten afectados en la rama de la industria, sino en -- general a todos los habitantes del país, por el interés presente o futuro que pudieran tener. Por lo que precis -- mente equivale a una notificación de la solicitud a los -- patronos que suscribieron el contrato, si la solicitud --

fue hecho por los Sindicatos de Trabajadores o viceversa o los que pudieran resultar afectados con la declaratoria de obligatoriedad, esencialmente o lo tercero por parte de obreros e industriales que no participó en la contratación colectiva y en términos abstractos, o todos -- los que pudieran tener interés mediato o inmediato.

La notificación que implique la publicación de la solicitud en el Diario Oficial, comienza a surtir sus efectos a los quince días siguientes de publicación de dicha solicitud; así lo dispone el Art. 249 y los patronos o asociaciones profesionales afectados y pertenecientes a la actividad económica en que regirán las disposiciones, podrán presentar, por escrito, Oposición Motivada.

De lo anterior, se deduce la finalidad primordial que cumple desde luego la publicación de la solicitud, que una vez inserta en el Diario Oficial se supone de conocimiento general.

El procedimiento para dar el Contrato Colectivo de Trabajo el carácter de obligatorio, puede también tramitarse sin oposición, cuando los que pudieran resultar afectados por el Contrato no formulen oposición motivada dentro del término de quince días siguientes a la publicación de la solicitud pues se supone su consentimiento tácito para la aplicación del Contrato.

Pero además, el Art. 250 del Código de Trabajo, autoriza al Director General para dar traslado por cinco días a los interesados quienes podrán ampliar sus alegatos y presentar otras pruebas que estimen pertinentes. La Ley en este caso autoriza a la autoridad administrativa para recoger pruebas porque en ese momento -- ejerce funciones procesales, porque el objetivo es el mejor esclarecimiento de la verdad económica que se desprende del Contrato; por lo que se afirma, que la falta de oposición, determina una rápida solución; pero lo que quiere el legislador es que la defensa de los intereses cuando pudiera ser lesionada se halle plenamente garantizada, por lo cual deben de alegarse todas las razones que se tengan para procurar que sea denegada la obligatoriedad cuando existe motivo para ello.

La Oposición Motivada, constituye una especie de contestación de la demanda y necesariamente debe de fundarse en causas de orden legal o económico, porque -- de no interpretarse en ese sentido resultaría inútil el término "motivada". De lo expuesto se deduce que la oposición "inmotivada" debe de tenerse por no interpuesta, ya que no contradice la solicitud intentada para la declaratoria de obligatoriedad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Ahora bien, si existe una verdadera oposición motivada, se origina la relación procesal entre el solicitante y los opositores y por consiguiente da lugar a que se desarrolle el procedimiento uniformador. Hay que hacer notar que el procedimiento establecido respeta la garantía de audiencia establecido por la Constitución, - por cuanto que las partes tienen derecho a ser oídas y vencidas en él, con arreglo al proceso establecido en el Título Tercero del Libro Segundo del Código de Trabajo.

El Director además, mandará oír la opinión -- del Ministerio de Economía, la cual consideramos que debe referirse a los aspectos económicos de la cuestión planteada, de modo que permita formarse una idea exacta de la situación en todo su amplitud, ya que si el dictamen de Economía, es desfavorable, la solicitud de obligatoriedad debe declararse sin lugar o improcedente.

Pero si el Director General, encontrare admisible la solicitud, reza el Art. 252, propondrá el Ministro de Trabajo y Previsión Social que las disposiciones contractuales que la motivaron, sean declaradas de obligatorio cumplimiento en la actividad económica de que se trate y aceptada la propuesta del Director, el Poder Ejecutivo en el Rcmo de Trabajo, emitirá "el decreto" correspondiente, declarando obligatorias las disposiciones que motivaron la solicitud. Tal decreto se calificará como Contrato Ley para sus efectos laborales. El Decreto se publicará en el Diario Oficial y entrará en vigencia treinta días después de su publicación.

4 = EL DECRETO DEL EJECUTIVO QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD:

El Procedimiento seguido ante las autoridades de trabajo, para obtener la declaración de obligatoriedad del Contrato Colectivo de Trabajo, culmina con un decreto que al efecto expide el Poder Ejecutivo en el Rcmo de Trabajo, que es la resolución final del procedimiento y que en lo sucesivo revestirá características especiales que merecen un análisis somero.

Entre nosotros, hasta la fecha desde la promulgación del Código de Trabajo, aún no se ha planteado ninguna solicitud de Contrato Ley. El Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción está preparando la documentación necesaria para pedir la uniformidad de las condiciones en la rama de la Construcción.

Como es una resolución emanada del Poder Ejecutivo tomo el nombre de Decreto, resolución que la da el Ejecutivo en ejercicio de una facultad especial que le otorga el Código de Trabajo, la cual se extiende en

forma obligatoria a todos los trabajadores y empresarios de una misma rama industrial, incluso hasta a los que no hubieren suscrito el Contrato Colectivo de Trabajo, con el objeto precisamente de uniformar las condiciones de trabajo, beneficiando a los factores de la producción y eliminando ruinosas competencias.

El decreto aludido tiene fuerza obligatoria para las partes que han intervenido en el procedimiento, no en atención especial porque se trate de un acto del Poder Ejecutivo, sino en virtud de que las partes del proceso administrativo fueron vencidas y oídas en el mismo, lo que desde luego impide alegar violación de garantías individuales, en especial la que consagra nuestra Constitución Política en el Art. 164 que determina el derecho de audiencia.

Por otra parte, en relación con el decreto que da obligatoriedad al Contrato Colectivo de Trabajo, se planteará la cuestión de si es o no susceptible de algún recurso, cuando la parte dañada no esté conforme con la resolución. Opinamos que la resolución que contenga el decreto será irrevocable, en atención a que en el Título Cuarto del Libro Cuarto del Código de Trabajo no se establece ninguna procedencia de recurso.

En conclusión podemos sostener, que contra el decreto que declara obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo no procede ningún recurso laboral, ni siquiera la llamado "reconsideración administrativa"; pero sí, es estimamos que puede interponerse amparo como medio de defensa constitucional. No creemos que queda otra solución al problema planteado, desde el punto de vista de la legalidad vigente en nuestro país.

Para terminar, queremos manifestar que el Código, no estableció por cuánto tiempo va a durar la vigencia del decreto, la cual desde luego será por el plazo que dure el Contrato Colectivo que dió lugar a la obligatoriedad, considerando que éste tiene por objeto mantener el equilibrio económico en las empresas que se someten. Es decir que si el Contrato se prorroga, automáticamente se prorrogará el Contrato Colectivo obligatorio por el tiempo que dure el primero, esto en circunstancias normales; pero si las condiciones económicas de las empresas sujetas al Contrato Ley, varieren sustancialmente, el Código no estableció el camino a seguir, si esto sucede antes del vencimiento del contrato obligatorio, como lo hizo en el Art. 229 para el Contrato Colectivo. Es un vacío que a nuestro juicio amerita una revisión legislativa, antes que el caso se presente y no se tengan disposiciones para resolverlo y se vuelva su aplicación inoperante y provoque un conflicto colectivo de consecuencias lamentables.

C A P I T U L O VII

PRINCIPALES INNOVACIONES EN EL DERECHO PROCESAL

DEL TRABAJO.

1 = EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO COMO RAMA AUTONOMA:

En materia Procesal, ha nacido modernamente - una nueva rama del mismo, el derecho Procesal del Trabajo, cuya naturaleza y caracteres están determinados por la necesidad de adaptarlo a los fines protectores del - salario y demás atributos del derecho del trabajo substancial y que ha sido definido como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para - la actuación del derecho del Trabajo y que disciplina - la actividad del Juez, de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.

Alfredo Gaete y Hugo Pereira, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, que fue publicada en Santiago de Chile en 1950, han hecho la siguiente enumeración de los medios técnicos que el legislador ha establecido en esta rama del Derecho Procesal del Trabajo para la realización de sus fines propios; ellos son:

a) La existencia de una judicatura especial - formada por jueces dinámicos con amplia comprensión de su rol social.

b) Un procedimiento rápido para evitar que el hambre llegue antes que la justicia.

c) La apreciación discrecional al sano arbitrio del buscador de la prueba rendida.

d) La justicia del avenimiento o conciliación tendiente a reemplazar la justicia excesivamente jurídica de origen romanista.

e) El abandono de las formalidades en la tramitación y en consecuencia, la supresión del recurso de Casación en la forma.

f) La celeridad y eficacia del procedimiento de ejecución de las sentencias y,

g) La economía en los gastos de la tramitación.

Como se puede apreciar, casi todos estos medios técnicos están comprendidos en nuestro Libro IV --

del Código de Trabajo que trata del Derecho Procesal del Trabajo.

2 = INNOVACIONES INTRODUCIDAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO:

El Libro Cuarto del Código de Trabajo está constituido por los reglones que norman el Derecho Procesal -- del Trabajo, y consta de tres partes esenciales, que se refieren por su orden a los conflictos individuales de trabajo, a los conflictos colectivos y a los recursos en materia laboral. Estas tres partes hubieron formado los Libros Primero, Segundo y Tercero del Código Procesal de Trabajo, caso que se hubiera dado por aparte, tal como expuse en el Capítulo Segundo.

El Libro Cuarto del Código de Trabajo referente a la parte procesal, está basado fundamentalmente en la anterior Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo y -- Ley Procesal de Trabajo, a las que se les hicieron algunas modificaciones e innovaciones, para darle forma a la parte procesal del Código.

Entre las innovaciones se cuentan las tres siguientes principales:

a) La división de los conflictos colectivos en económicos y jurídicos, con competencias diferentes. La razón que tuvo el legislador para separar las competencias en los conflictos colectivos, dejando al conocimiento del Poder Ejecutivo los de orden económico, fue, fundamentalmente, que en estos últimos no se resuelve sobre normas preexistentes, sino que se crean normas que regulan las relaciones obrero-patronales en las empresas. -- Por lo cual, resulta claro, que cuando se busca la solución de un conflicto colectivo de orden económico no se está juzgando, en el concepto jurídico de la palabra, sino que se está creando Derecho.

El Art. 318 del Código de Trabajo, determina la competencia de los conflictos colectivos de carácter jurídico en el primer inciso y en el segundo inciso lo determina para los de orden económico. La disposición citada reza así:

Art. 318 = Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás Jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en Primera Instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios individuales y conflictos colectivos de carácter jurídico, -- con base a las leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. En Segun-

da Instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.

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

Por otra parte, los Arts. 387 y 394, nos definen los conflictos de carácter jurídico y económicos, -- respectivamente. Los primeros tienen por objeto el cumplimiento o interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo y siempre -- que con ello no se afecte al interés profesional. Los segundos tienen por objeto la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de Trabajo.

b) Los juicios de única instancia, tomados del Código de Trabajo de Colombia y regulados por el Capítulo Segundo Sección Primera del Libro Cuarto del Código de Trabajo, limitados a la cuantía que no exceda de doscientos colones y de los cuales únicamente se admite Recurso de Revisión, (Artículo 433 No. 1o. del Código de Trabajo) se han establecido para darle vivencia legal al Precepto Constitucional según el cual los procedimientos en materia laboral deben ser regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos.

c) El procedimiento para la revisión de los fallos pronunciados en juicios por Riesgos Profesionales, -- el cual está regulado por los Arts. 374 al 378 del Código de Trabajo. La razón del establecimiento de esta revisión es necesaria y humana, por cuanto pudo suceder que la víctima del accidente falleciera a consecuencia del riesgo, o se agravara, o se atenuara con ventaja para el patrono o que desapareciera la incapacidad, todo de ---- acuerdo al Art. 306 del Código de Trabajo.

Con el objeto de concluir este pequeño Capítulo -- lo, donde he enunciado las principales y fundamentales -- innovaciones del Derecho Procesal del Trabajo, quiero manifestar que el comentario a todo lo novedoso del Libro Cuarto del Código de Trabajo, es objeto de un trabajo especial, y no de un Capítulo, por lo que prefiero no seguir escribiendo sobre este punto. Dado que tuve la oportunidad de formar parte de la Comisión Redactora del Proyecto de Código Procesal, oportunamente haré algunas consideraciones en torno a este tema tan interesante

C A P I T U L O VIII

LA VIGENCIA DEL CODIGO DE
TRABAJO

El Código de Trabajo se publicó primeramente por Decreto No. 241 de fecha 23 de enero de mil novecientos sesenta y tres en el Diario Oficial No. 15 Tomo 198, debiendo entrar en vigencia treinta días después de esta publicación o sea el 23 de marzo de este año; pero sucedió que la publicación resultó errada, es decir con defectos por falta de corrección del texto de la Ley, de modo que en base al Art. 58 de la Constitución Política se publicó nuevamente el 10 de febrero de este mismo año en el Diario Oficial No. 22 Tomo 198. De manera que de la fecha de la nueva publicación se cuenta el término para su vigencia.

El Art. 58 de la Constitución Política de 1962, reza:

Art. 58. En caso de evidente error en la impresión del texto de la ley, se volverá a publicar, a más tardar dentro de diez días. Se tendrá la última publicación como su texto auténtico; y de la fecha de la nueva publicación se contará el término para su vigencia.

Al plazo de los diez días se le dió cumplimiento, ya que la publicación errada se dió el 23 de enero de este año y a los nueve días o sea el 10 de febrero se publicó nuevamente por haber salido errada en el Diario Oficial No. 15, Tomo 198 de la fecha antes dicha, habiendo dado la segunda publicación la respectiva aclaración.

Como el mes de febrero, consta únicamente de veintiocho días, sólo se cuentan veintisiete o sea a partir del dos del mismo mes, después de la publicación; más tres días del mes de marzo, resulta que suman treinta; debiendo este plazo contarse hasta la medianoche del día tres de marzo; por lo tanto el Código de Trabajo comenzó su vigencia el cuatro de marzo de mil novecientos sesenta y tres.

Hay quienes afirman que por maniobras políticas se publicó nuevamente con el objeto de hacerle agregados inoportunos a última hora, pero la verdad es que efectivamente, la primera publicación resultó equivocada, lo cual puede comprobarse de la mera confrontación entre una y otra publicación. A manera de ejemplo puede verse entre la primera y segunda publicación el Art. 212 en el cual faltó por error de impresión en la inmovili

dad de los directivos sindicales, la frase siguiente: -- "y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones". Como este error habían varios más, -- lo cual denota que no hubo malicia al hacer una segunda publicación.

Por otra parte, algunos sostienen que el Poder Ejecutivo debió dar un nuevo Decreto ordenando la publicación del Código de Trabajo, en vista de que de acuerdo al numeral 3o. del Art. 78 de la Constitución, corresponde a dicho Poder, sancionar, promulgar y publicar las Leyes, y hacerlos ejecutar. Pero la verdad de las cosas -- es que, el Presidente de la República, promulgó y ordenó su publicación en la ciudad de Santa Ana, a los veintitrés días del mes de enero de este año; por lo cual sostengo que el mandato del Publíquese ya estaba dado y por lo tanto no era necesario un nuevo Decreto para hacer la segunda publicación del primero de febrero y en razón de ello, el Poder Legislativo se limitó a publicar nuevamente el mencionado Código por haber salido errado en el -- Diario Oficial No. 15, Tomo 198 del veintitrés de enero de 1963, expresando la razón dicha en el encabezamiento de la posterior publicación.

Para confirmar nuestra posición, quiero transcribir a continuación la opinión tomada de "LA PROMULGACION Y LA PUBLICACION DE LA LEY!" Por Hugo Rosende Subicbre (Chile).

Sobre Procedimiento para enmendar los errores específicos de publicación:

Es sabido que esta clase de errores no afectan ni a la validez de la ley ni a la regularidad de la promulgación. Por tanto, parece que es procedimiento suiciente para enmendarlos la simple rectificación de -- ellos en el "Diario Oficial". Pero surge aquí la cuestión de saber si dicha rectificación debe ser ordenada por el Ministerio respectivo, o si, por el contrario, -- basta que sea hecha bajo la responsabilidad de la Dirección del Diario. Ya hemos dicho, que los errores de publicación pueden revestir dos formas diferentes: erratas de imprenta y errores de transcripción. Es indudable que la Dirección del Diario no tendría facultad para corregir estos últimos. Pero tratándose de los simples erratas de imprenta no podría hacerlo?.

Nos pronunciamos en sentido negativo. No es el Director del "Diario Oficial" la autoridad pública responsable de la autenticidad de las leyes; aún más, -- no es ninguna autoridad. Sus funciones, se limitan a -- la ejecución de uno de los hechos constitutivos de la -- publicación. Por tanto, no puede ser él, el llamado a

enmendar bajo su sola responsabilidad el error que se deslice en la inserción de la ley. A este respecto es preciso tener presente, que la publicación, si bien es un hecho, tiene sin embargo, carácter oficial y siendo así debe estar bajo la dependencia directa de funcionarios públicos responsables.

Nosotros creemos que en tales casos, el procedimiento correcto es que el Ministerio respectivo envíe una nota a la Dirección del Diario, haciéndole presente el error de transcripción o la errata de imprenta en su caso, indicándole al mismo tiempo el verdadero texto legal. Dicha nota debe ser íntegramente publicada. De este modo, la rectificación, bajo la firma de un Ministro de Estado, queda revestido de la autenticidad necesaria para enmendar la publicación primitiva.

Cabe ahora preguntarse si en los casos de rectificación, debe publicarse nuevamente toda la ley o sólo la disposición o disposiciones afectadas por el error.

Es ésta una cuestión que no puede resolverse de una manera general, pues se presentan una serie de circunstancias que es preciso considerar particularmente en cada ocasión. Así determinarán por ejemplo, el empleo de uno u otro procedimiento, la cantidad de los errores, la magnitud de ellos, etc. etc.

Estas son las soluciones teóricas. Veamos, -- ahora, cuáles son los procedimientos que se han empleado en la práctica.

En general, puede decirse, que en esta materia se han seguido los criterios más diversos. Así, -- en Argentina, los errores deslizados en la publicación del Código Penal fueron enmendados mediante una ley. En Francia, por el contrario, los errores de esta especie y aún otros de mayor gravedad han sido corregidos por la simple rectificación anónima en el "Diario Oficial", es decir, por el erratum.

Este último sistema, que se ha desarrollado -- en forma inquietante en algunos países, no parece ser del todo extraño a nosotros. Conviene por ello estudiarlo detenidamente.

"El erratum, dice Revel, se presenta bajo el aspecto de una nota impresa en pequeños caracteres e inserta en el "Diario Oficial" con posterioridad a la publicación de una ley". El rasgo característico del --- erratum es la ausencia de una firma responsable o de un sello oficial que garantice su autenticidad. El autor anónimo de él hace saber que un error se ha deslizado en la publicación de un texto de ley y que en lugar de

leerse tal cosa se debe leer otra diferente.

Algo semejante, con cuando no idéntico, son los casos de rectificación a solicitud del Ministerio respectivo, y aquellos otros de publicación rectificadora, en los cuales se inserta nuevamente el texto íntegro de la ley. Estas dos últimas especies de rectificación -- equivalen prácticamente al "erratum", ya que, al igual que éste, aparecen desprovistas de toda firma o contra-seña ministerial destinadas a autenticarlas.

Veamos ahora, cuál es el valor del erratum y, en general, de los procedimientos rectificatorios anónimos.

Duguit ha criticado enérgicamente esta doctrina. "Una de dos cosas, dice el Decano, o el erratum tiene valor legal o no lo tiene. Si tiene valor, lo -- conservará cualquiera que sea la época en que se publique. Si no tiene valor, el hecho de que se publique -- el día siguiente de aquél en que apareció en el "Diario Oficial" el texto promulgado, no podrá conferírsele".

Como veremos que no se encuentran en ella razones suficientes que permitan fundar una distinción -- entre el erratum tardío y el que no lo es. Por el contrario, se encuentran más bien motivos para sostener -- que el erratum, en general, no puede ser considerado como válido: "Hasta la derogación expresa o tácita, o hasta la modificación legalmente hecha, debe seguirse el -- texto publicado, y el texto inserto en el "Diario Oficial" debe prevalecer".

En un juicio seguido por el Receptor de Contribuciones Directas de Lorient en contra del Sindicato Ricardon, aquel tribunal ha declarado que el error puramente material cometido en la publicación puede ser válidamente reparado por un erratum "al cual bastaba darle -- la misma publicidad que al texto erróneo que debe ser -- enmendado, sin que fuera preciso proveerlo de una nueva fórmula de promulgación, ya que de todos modos se trataba de reparar una falta de publicación y no un defecto de promulgación.

Como se ve, pues, los tratadistas se muestran más bien inclinados a reconocer valor legal al erratum en los casos de errores materiales de publicación.

Duguit juzga este punto con un criterio eminentemente práctico. "Si el erratum, dice, no hace sino -- rectificar un error material evidente, si no agrega o no quita nada a la ley, no hay nada que decir. En este caso, el erratum sería válido. "Si por el contrario, cambia sobre uno o varios puntos el sentido de la ley, si

tiene por objeto agregarle o quitarle alguna cosa al text
to promulgado, ent ices no tendría valor alguno".

Revel, con un criterio cún más amplio, sostiene que tratándose de errores de publicación propiamente dichos, es decir, de aquéllos que resulten de una falta del copista o del tipógrafo "el erratum lejos de alterar el texto votado y promulgado no hace sino asegurar su pu
blicación".

Por nuestra parte, pensamos, que en principio, el erratum carece de todo valor, pero que en tanto no se reglamente en forma debida los procedimientos de re
tificaci6n, es preciso aceptarlo como un mal necesario. Hacemos presente sí, que debe circunscribirse el campo de aplicaci6n, del erratum sólo a los errores específi-
cos de publicaci6n, ésto es, errores en la transcrip---
ci6n del texto de la ley al "Diario Oficial" y erratas -
de imprenta. Tratándose de otra especie de errores la
práctica del erratum es absolutamente inaceptable.

mfc.

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

- 1 - Constitución Política de El Salvador
- 2 - Código de Trabajo de El Salvador
- 3 - Mario de La Cueva - Derecho Mexicano del Trabajo
- 4 - Guillermo Cobanellas - Tratado de Derecho Laboral
- 5 - Guillermo Cobanellas - Diccionario de Derecho Usual
- 6 - J. Jesús Castorena - Derecho Obrero
- 7 - Rafael Caldera - Derecho del Trabajo
- 8 - Gabino Frago - Derecho Administrativo
- 9 - Enrique Scygués Lazo - Tratado de Derecho Administrativo.
- 10 - Alberto Trueba Urbina - Derecho Procesal del Trabajo
- 11 - Ernesto Krotoschin - Tratado Práctico de Derecho del Trabajo
- 12 - Mario L. Devecchi - Lineamientos de Derecho del Trabajo.
- 13 - Hugo R. Subiabre - La Promulgación y la Publicación de la Ley
- 14 - Alberto Ulloa Castro - El Salario y sus Proyecciones Sociales y Económicas -
- 15 - J. Tierino Medrano - Salario Mínimo
- 16 - Romeo M. Hernández Cordón - El Salario Mínimo en Guatemala
- 17 - Juan XXIII - Carta Encíclica "Mater et Magistra"
- 18 - Memoria del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 1962--63.
- 19 - Dictamen Constitucional de la Corte Suprema de Justicia sobre el Proyecto de Código de Trabajo.
- 20 - Revistas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- 21 - Revista Internacional del Trabajo: Publicación de la O. I. T.
- 22 - Archivos de la Sección de Sindicatos y de Contratación Colectiva.

- 23 - Consultas Resueltas por la Sección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- 24 - Luis Alfonso Solórzano - Los Sindicatos Obreros
- 25 - Rogelio Alfredo Chávez - Protección del Salario
- 26 - Armando Napoleón Albanez - El Art. 183 de la Cn. de 1950
- 27 - José Ramón Efraín Jovel h. - Consideraciones Generales sobre El Estatuto Protector de los Trabajadores del Campo.
- 28 - Ronoldy Valencio U. Consideraciones Generales de la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo de El Salvador.

San Salvador, Diciembre de 1963.-